

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2018 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Agnieszka Turowska
<b>Protokolant:</b>	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 19 lutego 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

**sprawy z powództwa** Przedsiębiorstwa (...) SA w G.

**przeciwko** J. M.

**o** odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego J. M. na rzecz powoda Przedsiębiorstwa (...) SA w G. kwotę 10 000 zł (słownie: dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2015r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;
2. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 572,04 zł( słownie: pięćset siedemdziesiąt dwa złote i 04/100 ) tytułem zwrotu wydatków;
3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1683 zł ( słownie: tysiąc sześćset osiemdziesiąt trzy złote) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 495 zł (słownie: czterysta dziewięćdziesiąt pięć) tytułem zwrotu opłaty;
4. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 612 zł (słownie: sześćset dwanaście) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. w pozostałym zakresie powództwo oddala.

## UZASADNIENIE

Powódka Przedsiębiorstwo (...) spółka akcyjna w G. wystąpiła z pozwem przeciwko J. M. o zapłatę łącznie kwoty 15 000zł tytułem kar umownych za naruszenie zakazu konkurencji oraz klauzuli poufności. W uzasadnieniu pozwu wskazała ,że pozwany mimo łączącej go przez 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji złamał go poprzez podjęcie zatrudnienia w firmie (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością , która to prowadzi tożsamą działalność co strona wnosząca pozew. Ponadto na skutek nie wywiązywania się przez niego z obowiązku nie prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę powoda naruszył także zobowiązanie do zachowania tajemnicy opartej o wiedzę , kontakty handlowe i doświadczenie pozyskane w toku wykonywania zleceń na rzecz powoda. W ocenie strony powodowej na skutek działań pozwanego oraz dwóch pozostałych pracowników którzy odeszli z nim do konkurencji tj. A.

(...) L. i A. C. spółka poniosła poważną szkodę na kwotę nie mniejszą niż 223 146 złotych obliczoną jako marża jaką (...) (...)uzyskałoby świadcząc usługi dla (...) (...) na dotychczasowym poziomie.

Pozwany w odpowiedzi na pozwem domagał się jego oddalenia w całości wskazując, że umowa o zakazie konkurencji pomiędzy stronami obciążona była wadą nieważności bezwzględnej tj art. 58§ 1 i 2 w zw. z art. 300 kp, jej zawarcie po ustaniu stosunku pracy było sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy (art. 8 kp) do zawierania tego rodzaju umowy albowiem cytowana umowa nie miała na celu ochrony prawa powódki do zachowania w tajemnicy informacji stanowiących tajemnicę jej przedsiębiorstwa, a służyła jedynie w celu bezprawnego wyegzekwowania od pozwanego wykonania niekorzystnej dla niego umowy o pracę. Dalej wskazał, że żądania powódki zapłaty przez pozwanego kary umownej w wysokości 10 000 zł za naruszenie § 1 cytowanej umowy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kpc, ponieważ z okoliczności faktycznych sprawy jednoznacznie wynika, że zawarta pomiędzy stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest obciążona wyżej wskazanymi wadami prawnym, a nadto nie służyła ochronie uzasadnionych praw powódki, ponieważ została zawarta w celu „gwarantowania” wykonania przez pozwanego umowy o pracę, która to umowa została zawarta z rażącem naruszeniem prawa pracownika do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Dodatkowo podniósł, że umowa o zakazie konkurencji (w postanowieniach ustalających odszkodowanie i karę umowną) zawarta pomiędzy stronami pozbawiona była ekwiwalentności i proporcjonalności albowiem pozwany miał otrzymać od powódki odszkodowanie w wysokości ok 5000 zł zaś powódka tytułem kary umownej (za nie wykonanie cyt. umowy) ma otrzymać kwotę 10 000 zł. W końcu zdaniem pozwanego skutecznie uchylił się od zawartej umowy z powódką po ustaniu zatrudnienia na podstawie art. 88 § 1 kc. W przypadku zaś gdyby sąd nie wziął pod uwagę tych twierdzeń i poglądów strona pozwana wniosła o miarkowanie wysokości kar umownych określonych w § 3 i 5 umowy z dnia 25 marca 2013 r.

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

Pozwany J. M. został zatrudniony u pozwanego na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę pierwszej zawartej w dniu 17września 2012 r zawartej na okres próbny do dnia 16 grudnia 2012 r, następnie na podstawie na czas określony do dnia 16 grudnia 2013 r i od dnia 17 grudnia 2013 r na czas nieokreślony. Ostatnio pracował na stanowisku spedytor krajowy z miesięcznym wynagrodzeniem 2500 zł oraz premią wypłacaną na podstawie regulaminu premiowania w (...) SA.

(dowód: umowa o pracę k: 27v, umowa o pracę z dnia 17grudnia 2012 r k:30, umowa o pracę z dnia 17grudnia 2013 r k: 31)

Do obowiązków pozwanego należało :

-realizacja i rozliczanie zleceń ,pozyskiwanie klientów , obsługa klienta za pomocą telefonu , faksu poczty elektronicznej , obsługa reklamacji dotyczących oddziału , przekazywania w ciągu 1 dnia roboczego dokumentów dotyczących zrealizowanych zleceń do fakturowania, raportowanie dla kierownika biura , przestrzegania proceduru ISO. Jednocześnie odpowiadał za realizację i optymalizację podległych procesów ,realizację planów sprzedażowych stawianych przez przełożonego , zysk po pokryciu finansowym w PLN poprzez:

- wysokość obrotów i marż w obsługiwanych zleceniach

-liczba zleceń

-liczba klientów

Pozyskiwanie stałych przewoźników , prawidłowe i terminowe rejestrowanie danych w systemie oraz kreowanie pozytywnego wizerunku firmy wśród klientów i dostawców.

( dowód: karta stanowiskowa k: 31 v)

Przedsiębiorstwo (...) SA w dniu 25 marca 2013 r zawarło z pozwanym J. M. umowę o zakazie konkurencji w czasie i po ustaniu stosunku pracy . Zgodnie z umową działalnością konkurencyjną było :

- a) uczestniczenie w podmiocie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek organu
- b) prowadzenie przedsiębiorstwa konkurencyjnego we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej
- c) pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec pracodawcy
- d) doradztwo na rzecz podmiotu konkurencyjnego lub ułatwianie w inny sposób jego działalności
- e) występowanie w charakterze agenta , pełnomocnika , prokurenta , lub członka władz podmiotu konkurencyjnego
- f) podjęcie lub prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej

Zgodnie z § 1 pkt. 3 umowy pracownik zobowiązywał się ponadto nie świadczyć pracy w ramach umowy o pracę , umowy zlecenia , umowy o dzieło lub na innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy

Za podmiot konkurencyjny lub działalność konkurencyjną wobec pracodawcy strony uznawały każdy podmiot lub działalność faktycznie wykonywaną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami , niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej , które wchodzi w zakres przedmiotu przedsiębiorstwa lub działalności pracodawcy (§1 pkt. 4.)

Zakaz konkurencji miał obowiązywać pracownika przez okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy u pracodawcy

(dowód: umowa o zakazie konkurencji k:26v § 1)

Pracownikowi przysługiwał przez okres trwania zakazu konkurencji o którym mowa w § 1 ust. 5 odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przez ustaniem stosunku pracy przez okres sześciu miesięcy. Odszkodowanie miało być płatne w miesięcznych ratach , ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu .

(dowód: umowa o zakazie konkurencji k:26v § 2)

W przypadku podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej w okresie trwania zakazu konkurencji , o którym mowa w §1 był on zobowiązany do uiszczenia na rzecz pracodawcy kary umownej w kwocie 10 000 zł.

(dowód: umowa o zakazie konkurencji k:26v § 3)

Pracownik zobowiązywał się do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji , o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych , zarówno stanowiących tajemnicę pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy jak i tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o nieuczciwej konkurencji , przez okres 3 lat od daty wygaśnięcia stosunku pracy .( §5 pkt. 1) W szczególności pracownik zobowiązywał się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących technologii , organizacji pracy oraz działalności handlowej pracodawcy a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów, produktów i usług ( w tym cen) , struktury dystrybucji i stosowanych rozwiązań logistycznych.( § 5 pkt.2 ) W przypadku naruszenia zobowiązania o którym mowa w ust. 1 i 2 zobowiązywał się do uiszczenia na rzecz pracodawcy kary umownej w kwocie 5000 zł (§ 5 pkt. 3 )

(dowód: umowa o zakazie konkurencji k:27 § 5)

W dniu 31 marca 2014 r J. M. wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia . Jednocześnie poinformował powodową spółkę że rezygnuje z wypłaty świadczenia wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji. Jego umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2014 r .

(dowód: wypowiedzenie k: 32, świadectwo pracy k: 32 v -33)

Pozwany w dniu 12 czerwca 2014 r skierował do swojego byłego pracodawcy pismo w którym wskazał ,że zrezygnował z wypłaty świadczenia wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji a mimo to otrzymał przelew na kwotę 785 zł , która została przez niego zwrócona . Wskazał ,że podtrzymuje swoją rezygnację z w/w świadczenia i prosi o zaprzestanie wysyłki przelewów na jego rachunek bankowy . Jednocześnie złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w związku z umową o zakazie konkurencji z dnia 25 marca 2013 r ,gdz działał pod wpływem groźby iż w przypadku nie zawarcia kolejnej umowy rozwiązana z nim zostanie umowa o pracę w trybie natychmiastowym. Powódka odpowiedziała na powyższe pismo wskazując na terminowy charakter umowy o zakazie konkurencji oraz brak podstaw do uznania ,że jej zawarcie było obarczone wadą oświadczenia woli w postaci groźby a tym samym kwestionując możliwość uchylenia się od jej skutków prawnych.

(dowód : pismo z dnia 6 czerwca 2014 r k: 36, potwierdzenia przelewów k: 35, pismo z dnia 1 lipca 2014 r k: 33 v 34v, przesłuchanie M.K. k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30)

J. M. w dniu 5 maja 2014 r zawarł ze spółką (...) spółką zoo sp. k. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku spedytor w wymiarze całego etatu . Jako miejsce świadczenia pracy zostało wskazane Ś..

( dowód umowa o pracę k:105)

Spółka (...) spółką zoo sp. k. jest podmiotem konkurencyjnym wobec powoda .

( okoliczność bezsporna)

J. M. w imieniu nowego pracodawcy dawał zlecenia spedycyjne z rozładunkiem w dniu 06 czerwca 2014 r ,27 czerwca 2014 r, 30 czerwca 2014 r ,1 lipca 2014 r, 2 lipca 2014 r , 3 lipca 2014 r i 1 sierpnia 2014 r

( dowód: zlecenia spedycyjne k:142-147, 150-155,161-162)

Pozwany w dniu 5 maja 2014 r przesłał do M. P. ofertę dotyczącą odbiorów makulatury w relacji K. - Ś. . Następnego dnia M. P. przesała ją do S. O. pracującego w (...) SA . S. O. przesał ją do M. K. z informacją, że cena jest o dwa grosze niższa niż oferta powodowej spółki . Dodał ,że rozmawiał z K. w (...) który poinformował go o tym ,że także dostali atrakcyjniejszą ofertę .

( dowód: wiadomości e mail k: 175)

W. O. spedytor ze Ś. poinformował S. O. w dniu 29 maja 2014 r że pomimo ,że zgłaszane są auta do załadunku w (...) pozwana nie otrzymuje papieru , a jak już dostaje to w relacjach nie dłuższych niż 30 km . Na pytania odpowiada ,że nie ma zleceń.

( dowód: e mail k: 176 v)

Dyrektor do spraw kluczowych klientów S. O. w dniu 24 kwietnia 2015 r w mejlu do K. K.wskazał , że od 16 kwietnia powodowa spółka została skreślona z obsługi niektórych lokalizacji przywozu makulatury a konkretnie jeżeli chodzi o N. i B. . Pozostawione zostały jej jedynie problematyczne lokalizacje do obsługi. Dostają również informacje ,że zlecenia przejmuje firma (...) . Wskazał również ,że lokalizacja N. skończyła się wraz z odejściem A. A. na zwolnienie lekarskie.

( dowód: e mail k: 177 v 179v)

A. L. skontaktowała się z w lutym 2014 r z M. O. i poinformowała go ,że przechodzi do (...) powiedziała mu również ,żeby zabrał samochody z (...) (...) . Przekazała również ,że powódka będzie miała mniej ładunku niż ma (...) . Od niej dowiedział się również,że przechodzi także Pani A. C. .

( dowód: oświadczenie k: 26, przesłuchanie M.O. k: 587-587 v)

Powodowa spółka podpisywała umowy z zakazie konkurencji z pracownikami operacyjnymi. Firmy takie jak (...) opierały się głównie na pracy takich pracowników, stanowili oni bowiem 80 % jej zatrudnienia. Pracownikami operacyjnymi byli asystent spedytora , spedytor i handlowiec.

( dowód: przesłuchanie K. K. k: 217-218 adnotacje 00:03:14-00:22:58, przesłuchanie M. K.k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30, przesłuchanie A. - L.k: 374-376 adnotacje 00:03:02-00:36:37)

Odejście z oddziału firmy w Ś. w tym samym czasie trzech pracowników tj. A. C. ,A.L. oraz pozwanego spowodowało ,że obroty w nim spadły o 70%. Skutkiem złożonych wypowiedzeń oraz zwolnień lekarskich w ich okresie było to ,że powodowa spółka nie była w stanie obsługiwać (...) Powódka straciła całą bazę przewoźników, którzy przeszli do (...). Spółka powodowa w dalszym ciągu obsługuje (...) przy czym w zleceniach międzynarodowych nie było po ich odejściu zmian , duże zmiany natomiast dotyczyły zleceń krajowych .

( dowód: przesłuchanie K. K. k: 217-218 adnotacje 00:03:14-00:22:58 , przesłuchanie M. K. k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30, przesłuchanie A.-L. k: 374-376 adnotacje 00:03:02-00:36:37 )

Spedytor budował bazę swoich przewoźników i jeżeli miał z nimi dobre relacje to nie miał również problemu z obsługą dużej ilości zleceń. Mają one charakter osobisty. Znał stawki i marże firmy którą reprezentuje. Miał również informacje na temat klientów ,znał ich adresy numery telefonów do kierowców i dostawców. Stawki były w systemie komputerowym do którego dostęp był ograniczony hasłem i loginem . U pozwanego ceny ustalał dział sprzedaży , marketingu i dyrektor.

( dowód: przesłuchanie K. K. k: 217-218 adnotacje 00:03:14-00:22:58, przesłuchanie M. K. k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30)

Dla przewoźnika ważne jest zagwarantowanie pewności obsługi . Najbardziej powódce zaszkodziło odejście A. L. ponieważ ona zbudowała sobie dobre relacje z przewoźnikami. Klient może odejść z firmy wraz ze spedytorem. Jeżeli dodatkowo zaproponuje mu się niższą stawkę jest to dodatkowy argument. W czasie rekrutacji do pracy w (...) szukano ludzi którzy mieli kontakty.

( dowód: przesłuchanie K. K. k: 217-218 adnotacje 00:03:14-00:22:58)

J. M. nie nakłaniał przewoźników do odejścia . Nic nie wiadomo również na temat tego aby przekazywał jakieś poufne informacje nowemu pracodawcy albo też działał na szkodę powoda . Jako zwykły pracownik powoda nie mógł mieć także wpływu na wygraną przetargu przez (...). W powodowej spółce A.L. ustalał stawki i przygotowywała oferty dla spółki (...)

( dowód: przesłuchanie K. K. k: 217-218 adnotacje 00:03:14-00:22:58, przesłuchanie M.K. k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30 przesłuchanie W. Ł. k: 377 adnotacje 00:40:03-00:52:09)

Spółka (...) organizuje konkursy w formie licytacji na obsługę swoich zleceń . Taki konkurs został rozpisany po odejściu pozwanego oraz A. C. i A. L. . (...) przegrał go . Wygrały go dwie firmy (...). Wcześniej obsługiwały ich (...), (...). Obecnie ta spółka jest największym klientem (...)

( dowód: przesłuchanie K. K. k: 217-218 adnotacje 00:03:14-00:22:58, przesłuchanie M. K. k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30, przesłuchanie A.- L. k: 374-376 adnotacje 00:03:02-00:36:37, przesłuchanie W. Ł. k: 377 adnotacje 00:40:03-00:52:09)

Spedytor po zatrudnieniu w pierwszy dzień nowej pracy loguje się na tzw. giełdzie transportowej .

( dowód : przesłuchanie M. K. k: 218 adnotacje 00:26:48-00:57:30)

W powodowej spółce pracownicy otrzymywali komputer wraz z indywidualnym hasłem które umożliwiało dostęp do danych .

( dowód: przesłuchanie A. C. k: 231-232 adnotacje 00:03:41 00:20:59)

J. M. nie nakłaniał przewoźników do zerwania współpracy z powodową spółką i do nawiązania jej ze (...). Większość z nich miała po odejściu pozwanego kontakt z nim poprzez giełdę transportową na której wystawiał zlecenia dla (...).

( dowód: przesłuchanie B. K. k: 378 adnotacje 00:55:24-00:59:30, k:447-448 adnotacje 00:04:33-00:10:47, przesłuchanie M. D. k: 448 adnotacje 00:18:08, przesłuchanie R. K. k:448-449 adnotacje 00:19:10 00:22:52, E. S. k: 449 adnotacje 00:32:34-00:36:59, K. S. k: 450 -451 adnotacje 00:40:20-00:48:28, przesłuchanie M. M. k: 517 -518, przesłuchanie A. Ł. w sprawie (...) adnotacje 00:06:01 -00:26:02

Powodowa spółka prowadziła spór sądowy z (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

( dowód: postanowienia k: 182-191

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie dokumentów prywatnych znajdujących się w aktach sprawy , których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz na podstawie dokumentów urzędowych w postaci orzeczeń Sądu Okręgowego .

Ustalenia co do przebiegu zatrudnienia powoda były dokonane na podstawie jego akt osobowych które zostały złożone do akt sprawy .

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach świadków K. K., M. K. , A. C. , A. L., którzy byli pracownikami powodowej spółki oraz na podstawie zeznań świadka W. Ł. prezesa(...)spółki zoo sp. k. Ponadto Sąd dokonał ustaleń na podstawie zeznań przewoźników B. K. , R. K. ,E. S. , K. S., M. M. , K. T. , M. O. oraz A. Ł.

Sąd nie opierał się na zeznaniach świadków D. B. i E. Z. bowiem byli oni pracownikiem (...) i mieli wiedzy na temat umów łączących pozwanego z powodową spółką . Nie mówili także nic na temat tego , czy pozwany wraz z przejściem do (...) zabrał swoich przewoźników.

Sąd pominął dowód z przesłuchania P. N. z uwagi na to ,że nie udało się ustalić jego adresu zamieszkania ani innych danych kontaktowych .

Sąd uznał za wiarygodne zeznania K. K. bowiem były one logiczne , konsekwentne a ponadto korespondowały z zeznaniami M. K. oraz twierdzeniami pozostałych świadków. Sąd dokonując ich oceny miał na uwadze również i to ,że świadek na moment ich składania nie była pracownikiem powodowej spółki . Świadek potwierdziła ,że po odejściu trzech pracowników oddziału powódki w Ś.doszło do spadku obrotów , jednocześnie jednak zaprzeczyła aby posiadała wiedzę na temat tego aby to pozwany działał na szkodę powodowej spółki poprzez ujawnianie informacji poufnych . Wyjaśniła ,że umowy o zakazie konkurencji były zawierane z tzw. pracownikami operacyjnymi do których zaliczał się także J. M. . Podkreśliła , że jest to podyktowane tym iż osoby te budują osobiste relacje z przewoźnikami i zwykle odejście spedytora pociąga za sobą również odejście przewoźnika . Przyznała równocześnie ,że miała wiedzę o tym ,że pozwany odszedł do (...) oraz ,że powódka straciła całą bazę przewoźników przy czym przyczynę tego upatrywała w odejściu A.L. a nie J. M..

Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania zeznań M. K. który podobnie jak i K. K. potwierdził ,że pozwany nie negocjował stawek z (...) ponieważ zajmowała się tym A. L. . Wskazał ,że nie ma wiedzy na temat tego aby J. M. podejmował jakieś działania na szkodę swojego pracodawcy . Dodatkowo poddał w wątpliwość taką możliwość wskazując na to ,że był w powodowej spółce jedynie zwykłym pracownikiem. Ponadto świadek wyjaśnił ,że przyczyną odejścia (...) był nie tylko przegrany konkurs który został przez nią ogłoszony ale również i to ,że bezpośrednio po

złożeniu wypowiedzeń przez pracowników i pójściu przez nich na zwolnienia lekarskie w oddziale w Ś. nie miał kto tych zleceń obsługiwać.

Dokonując oceny zeznań A. C. Sąd wziął pod uwagę to, że świadek ta pozostaje w sporze sądowym z powódką opartym na analogicznym stanie faktycznym w którym spółka domaga się od niej także zapłaty kar umownych. Zdaniem Sądu świadek przesłuchiwana w niniejszej sprawie na pytania Sądu oraz pełnomocników stron starała się udzielić takich odpowiedzi które by nie zaszkodziły w jej procesie w którym sama jest stroną. Stąd często zasłaniała się bądź brakiem wiedzy bądź też niepamięcią. Mając to na uwadze tylko w bardzo niewielkim stopniu posłużyły one do ustalenia stanu faktycznego w niniejszej sprawie z uwagi na to, że należało uznać je za mało wiarygodne.

Świadek A. L. podobnie jak A. C. także odeszła do spółki (...) w analogicznym czasie. Także i przeciwko niej wystąpiono z powództwem związanym z naruszeniem zakazu konkurencji. Dlatego też w ocenie Sądu należało podejść do jej zeznań z dużą ostrożnością. Świadek jednakże potwierdziła, że spedytorzy znali stawki mieli też wiedzę na temat klientów i ich danych oraz, że te dane były dostępne w komputerze do którego dostęp był możliwy dopiero po użyciu hasła i loginu. Świadek przyznała także, że obecnie (...) obsługuje (...).

Sąd nie znalazł również podstaw do podważenia prawdziwości zeznań W. Ł., który przyznał, że (...) to jest największy klient spółki (...). Jednocześnie wskazał, że na wartość kontraktu z nią nie miało wpływu przejście J. M.. Te zaś twierdzenia korespondują z tym co mówił M. K. oraz K. K., byli już pracownicy powodowej spółki, którzy zgodnie poddawali w wątpliwość aby odejście zwykłego pracownika jakim był J. M. mogło zaszkodzić interesom (...).

Ponadto Sąd oparł się na zeznaniach przewoźników tj. B. K., M. D., R. K., E. S., K. S., M. M., K. T., M. O., którzy zaprzeczyli aby pozwany w jakikolwiek sposób ingerował w ich wybór kontrahentów a w szczególności aby namawiał ich do nawiązania współpracy ze spółką (...). Podkreślić należy, że niektórzy z nich w ogóle nie znali J. M. a co więcej nawet nie współpracowali ze spółką (...) (świadek R. K., M. M., K. T.) a część zakończyła świadczenie usług transportowych jeszcze w 2014 r a więc przed odejściem J. M. z powodowej spółki (E. S.) a niektórzy wskazali, że w ogóle nie realizowali przewozów dla (...) (...) (M. M.)

Powodowa spółka w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na swoją rzecz kar umownych z tytułu naruszenia przez J. M. zakazu konkurencji w kwocie 10.000 zł oraz klauzuli poufności w kwocie 5000 zł.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał, że zawarta umowa o zakazie konkurencji obciążona była wadą bezwzględnej nieważności i przywołał art. 58 §1 i 2 kc w zw. z art. 300 Kp, ponadto podniósł, że jej zawarcie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa pracodawcy do zawierania tego rodzaju umowy albowiem nie miała na celu ochrony prawa powódki do zachowania w tajemnicy informacji stanowiącej tajemnicę jej przedsiębiorstwa a służyła jedynie do bezprawnego wyegzekwowania od pozwanego wykonania niekorzystnej dla niego umowy o pracę.

Wskazać należy, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje z reguły z inicjatywy pracodawcy, który dla zabezpieczenia własnego interesu zamierza chronić ważne informacje, do których dostęp ma zatrudniany pracownik szczególnie przed ich ujawnieniem w uzgodnionym okresie, co mogłoby narazić interesy pracodawcy na szkodę. Następuje to w powiązaniu z istotnym ograniczeniem możliwości zatrudnienia pracownika w podmiocie konkurencyjnym wobec pracodawcy lub prowadzenia działalności konkurencyjnej w innych formach po ustaniu stosunku pracy, obwarowanego zakazem konkurencji w uzgodnionym okresie karencyjnym, połączonym z obowiązkiem zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania działalności, której można by przypisać charakter działalności konkurencyjnej. Pozycja pracodawcy zmierzającego do zawarcia klauzuli konkurencyjnej jest przeważająca, a nawet dominująca, ponieważ pracownik, który przed zawarciem umowy o pracę połączony z zakazem konkurencji, odmówi zaakceptowania proponowanych mu warunków zatrudnienia, nie może liczyć na nawiązanie stosunku pracy, a w razie takiej odmowy w trakcie trwania stosunku pracy ryzykuje pogorszeniem warunków zatrudnienia, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze)

stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Oznacza to, że elementy dotyczące negocjowanego zakazu konkurencji powinny być objęte treścią umowy prawa pracy o zakazie konkurencji, która nie może naruszać imperatywnej wymowy art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p., ale także - będąc umową, do której mogą być stosowane odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego - jej postanowienia oraz ich wykładnia nie mogą podważać lub pozostawać w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).

W myśl art. 101<sup>(2)</sup> kp umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzule konkurencyjną) zawiera się z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. Należy zgodzić się, że umowa zawarta z osobą, która nie ma dostępu do określonych w tym przepisie informacji jako sprzeczna z prawem byłaby nieważna (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przepis art. 101<sup>(2)</sup> k.p. nie wiąże zawarcia klauzuli konkurencyjnej z zajmowanym formalnie stanowiskiem, ale z dostępem do określonego rodzaju informacji, mieszczących się w zakresie tajemnicy podmiotu zatrudniającego. Tym niemniej z zajmowaniem pewnych stanowisk łączy się wprost dostęp do informacji uzasadniających zawarcie klauzuli konkurencyjnej. Należy do nich niewątpliwie zajmowane przez pozwanego stanowisko spedytora . Osoba taka bowiem , ma bezpośredni kontakt z klientem , buduje z nim jak wynika z zeznań świadków chociażby Pani K. i pana K. , osobiste relacje które w pewnym stopniu przekładają się na pewien rodzaj lojalności przewoźnika do takiej osoby o ile on gwarantuje sprawność obsługi . Świadcowie zeznali ,że powszechnym na tym rynku jest to ,że spedytor buduje sobie bazę przewoźników która może odejść wraz nim . Do tego miał wiedzę ,jak wynika z zeznań A.L., na temat stawek ponadto znał bazę kierowców jeżdżących dla powoda. W firmie, co warte podkreślenia, był system który takie dane zawierał a dostęp do niego był zabezpieczony hasłem i loginem. W takiej sytuacji trudno dziwić się powodowej spółce ,że z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach operacyjnych czyli takich które miały bezpośredni kontakt z klientami zawierano umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ich celem bowiem było zabezpieczenie spółki przed nagłym odejściem przewoźników wraz ze spedytorami .

W świetle powyższego nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem zaprezentowanym przez pozwanego ,że zawarcie z nim tej umowy było nieważne z uwagi na to ,że nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji ponieważ wiedzą jaką dysponował w trakcie świadczenia pracy niewątpliwie należało zakwalifikować jako dane poufne.

W ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie także argument o naruszeniu przez pracodawcę przy zawieraniu tej umowy zasad współzycia społecznego z uwagi na to ,że miała ona służyć do bezprawnego wyegzekwowania od pozwanego wykonanie niekorzystnej umowy o pracę. Zauważyć należy ,że J. M. zawarł z powodową spółką trzy umowy pierwsza na okres próbny od dnia 17 września 2012 r do dnia 16 grudnia 2012 r , następnie podpisano z nim umowę na czas określony od dnia 17 grudnia 2012 r do dnia 16 grudnia 2013 r po czym od dnia 17 grudnia 2013 r strony łączyła już umowa zawarta na czas nieokreślony. Kodeks pracy dopuszcza możliwości zawierania umowy na okres próbny i czas określony. Pracodawca więc nie naruszył żadnych obowiązujących przepisów . Nie można też, w ocenie Sądu, w niniejszej sprawie mówić o obejściu przepisów po pierwsze dlatego ,że na moment rozwiązywania umowy o prace strony łączyła już umowa zawarta na czas nieokreślony w związku z czym nie wiadomo na czym miałyby polegać wyegzekwowanie niekorzystnej dla pozwanego umowy a po drugie nie można też zgodzić się z tym ,że w sytuacji zawarcia umowy na okres jednego roku mamy już do czynienia z długoletnią umową na czas określony . Wreszcie podkreślenia wymaga ,że umowa o zakazie konkurencji została zawarta w dniu 25 marca 2013 r a więc jeszcze w czasie obowiązywania umowy na czas określony zawartej do dnia 16 grudnia 2012 r , pozwany więc gdyby uznał tę umowę za tak rażąco niekorzystną z pewnością nie zawarłby kolejnej umowy . Nadto nie można godzić się z jego stanowiskiem ,że kolejne umowy różniły się jedynie wysokością wynagrodzenia bowiem każda z nich była zawarta w związku z tym ,że powodowi zmieniano także stanowisko na wyższe . J. M. bowiem pierwotnie był zatrudniony na stanowisku asystent spedytora , następnie jako młodszy spedytor krajowy a ostatecznie jako spedytor krajowy . Nieprawdą również jest ,że wynagrodzenie pozwanego było podnoszone tylko do wysokości aktualnie obowiązującego najniższego wynagrodzenia bowiem wynosiło ono kolejno 1500 zł , 1750 zł i 2500 zł plus premia regulaminowa. Tymczasem najniższe wynagrodzenie w latach 2012 -2013 wynosiło odpowiednio 1500 zł i 1600 zł . Powód zaś po



okresie próbnym otrzymał pensję zasadniczą w kwocie 1750 zł (grudzień 2012 r.) a od dnia 17 grudnia 2013 r. już 2500 zł brutto.

Nie można również podzielić zdania pozwanego, że skutecznie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy z uwagi na rzekome groźby rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przede wszystkim wskazać należy, że pracodawca o ile uzna, że zatrudniona przez niego osoba ma bądź będzie miała dostęp do szczególnie ważnych informacji zgodnie z prawem może oczekiwać od takiego pracownika zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Obecnie nie ma przymusu pracy, strony mają swobodę w kształtowaniu warunków na podstawie których są skłonni zawrzeć umowę o pracę. Każda z nich może zgodzić się na propozycje drugiej strony, bądź je odrzucić i wówczas albo nie dochodzi do zawarcia umowy w ogóle albo też ulega ona na skutek oświadczenia którejś ze stron rozwiązaniu. Nie można w takiej sytuacji mówić o jakiegokolwiek groźbie ze strony pracodawcy w rozumieniu art. 87 kc bowiem pracodawca zdaniem Sądu miał by prawo rozwiązać umowę z pracownikiem który odmówiłby zawarcia takiej umowy. Na marginesie jedynie należy podnieść, że nie ma żadnego dowodu wskazującego na to, że pozwanemu groźono rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Sąd musiał pominąć dowód z jego przesłuchania wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie na której miał być przesłuchany w charakterze strony. Wobec czego pismo J. M. z dnia 6 czerwca 2014 r. należy ocenić tylko jako przyjętą przez niego taktykę na potrzeby ewentualnego postępowania sądowego. Tym bardziej, że na moment składania wypowiedzenia umowy o pracę, nie zgłaszał zastrzeżeń co do ważności umowy.

Bezzasadnie, w ocenie Sądu J. M. podniósł, że łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek braku odpowiedzi ze strony pracodawcy na jego oświadczenie o rezygnacji z wypłaty świadczenia wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji. Przede wszystkim takie stanowisko należy uznać za nieprawdziwe bowiem powodowa spółka odniosła się do jego stanowiska w swoim piśmie z dnia 1 lipca 2014. Niezależnie od tego nawet gdyby za pozwanym przyjąć, że takiej odpowiedzi nie było to biorąc pod uwagę fakt, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej, to również jej zmiana powinna być dokonana w tej samej formie. Niewątpliwie oświadczenie o rezygnacji z wypłaty odszkodowania należy traktować jako ofertę rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z art. 77 kc uzupełnienie lub zmiana umowy wymaga zachowania takiej formy, jaką ustawa lub strony przewidziały w celu jej zawarcia. Jeżeli umowa została zawarta w formie pisemnej, jej rozwiązanie za zgodą obu stron, jak również odstąpienie od niej albo jej wypowiedzenie powinno być stwierdzone pismem. Brak stanowiska pozwanego wyrażonego w formie pisemnej w świetle powyższego nie mogło doprowadzić do skutecznego rozwiązania łączącej strony umowy.

Odnosząc się zaś do tego, że zastrzeżona kara umowna na wypadek złamania zakazu konkurencji w wysokości 10 000 zł jest rażąco wygórowana wskazać przede wszystkim należy, że zgodnie z art. 484 § 1 k.c., w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły. Z kolei § 2 tego artykułu stanowi, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Treść powołanych przepisów wskazuje, że możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Stwierdził to jasno Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03 (OSNC 2004 nr 5, poz. 69), której nadał moc zasady prawnej (zob. też wyroki Sądu Najwyższego z: 19 kwietnia 2006 r., V CSK 34/06, LEX nr 195426; 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223; 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168). Wynika to w szczególności stąd, że obciążenie wierzyciela obowiązkiem udowodnienia wysokości poniesionej szkody podważałoby sens kary umownej, polegający na uproszczeniu postępowania dowodowego i przyspieszeniu uzyskania odszkodowania w wyniku wykazania przez wierzyciela, że dłużnik nie wykonał lub nienależycie wykonał zobowiązanie (zob. uzasadnienie cytowanej wyżej uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03). Poza tym, decyzja o zabezpieczeniu wykonania zobowiązania karą umowną ma poprawić sytuację wierzyciela korzystającego z zabezpieczenia przed wierzycielami, których interesy w taki sposób nie są chronione. Gdyby od niego również oczekiwać wykazania szkody,

to jego sytuacja faktyczna i prawna byłaby zrównana z wierzycielem niekorzystającym z zabezpieczenia i dochodzącym naprawienia szkody na zasadach ogólnych, w trybie art. 471 k.c., w którego świetle wierzyciel jest zobowiązany do wykazania szkody. Powyższe wnioski oznaczają, że art. 484 § 1 zdanie pierwsze k.c. wprowadza modyfikację ogólnych przesłanek odpowiedzialności kontraktowej dłużnika w razie powstania obowiązku zapłaty przez niego kary umownej, ponieważ jej zapłata w wysokości pierwotnie umówionej może nastąpić bez względu na fakt wystąpienia szkody. W rezultacie wierzyciel wykazuje tylko sam fakt zastrzeżenia kary umownej i niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez dłużnika (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2005 r., II CK 420/04, LEX nr 301769).

Z kolei z przytoczonego wyżej art. 484 § 2 k.c. wynika w pierwszej kolejności, że istnienie wskazanych w tym przepisie przesłanek miarkowania (w tym wysokości szkody) może być badane jedynie w razie zgłoszenia przez dłużnika żądania zmniejszenia określonej w umowie kary umownej. Przepis ten stanowi więc wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności: 1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela lub 2) kara jest rażąco wygórowana (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 7 maja 2002 r., I CKN 821/00, niepublikowany; 9 lutego 2005 r., II CK 420/04, LEX nr 301769; 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223; 6 lutego 2008 r., II CSK 421/07, LEX nr 361437). Należy zatem uznać, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania (art. 484 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (godnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana.

W niniejszej sprawie stwierdzić należy, że uznanie przedmiotowej kary za rażąco wygórowanej z tego względu na to, że kara była wyższa od odszkodowania dla pozwanego, przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji, nie można uznać za prawidłowe i zgodne z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego. Należy zatem wskazać, że art. 484 § 2 k.c., przewidując możliwość zmniejszenia wysokości kary umownej, jeżeli jest ona rażąco wygórowana, nie określa zamkniętego katalogu kryteriów pozwalających na takie zmniejszenie (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 r., zasada prawna, III CZP 61/03, OSNC 2004 nr 5, poz. 69). Niemniej jednak sąd pracy miarkując karę umowną zastrzeżoną w umowie o zakazie konkurencji jest obowiązany, do wskazania w uzasadnieniu orzeczenia kryteriów, jakimi się kierował podejmując decyzję o skorzystaniu z tej możliwości oraz ustalając wielkość tego obniżenia (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, LEX nr 465932). Prawidłowy, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, jest także dobór i ocena znaczenia, wymienionych wyżej, kryteriów uzasadniających zmniejszenie kar żądanych przez powódkę. W szczególności jakkolwiek - zgodnie z tym co wyżej wyjaśniono - możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania, ocena zaistniałej z tego powodu szkody może mieć wpływ na ograniczenie wysokości dochodzonej kary umownej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2006 r., V CSK 34/06, LEX nr 195426). Mając na uwadze to, że przesłanka "rażącego wygórowania" implikuje istnienie znacznej dysproporcji między poniesioną szkodą a żadaną karą (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2007 r., I CSK 270/07, LEX nr 530614), można uznać, że zasadniczo, w braku szczególnych okoliczności przemawiających za odmienną oceną, jednoczesny brak szkody i wysoka kara umowna, jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie, wskazują na istnienie takiej dysproporcji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest także pogląd, że kryterium rażącego wygórowania kary umownej może być odniesione do wysokości odszkodowania (wynagrodzenia karencyjnego). Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 i 3 k.p.), pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Wobec tego, w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron - dla pracownika według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 3k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej - wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie (zob. wyroki Sądu Najwyższego z: 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, PiZS 2006 nr 8, s. 3; 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223).

W świetle wyżej przywołanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazać należy, że w ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do uznania, że w niniejszej sprawie wysokość zastrzeżonej kary spełnia kryterium rażącego wygórowania. Wypada wskazać, że J. M. miał otrzymywać z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy odszkodowanie w wysokości 25 % jego wynagrodzenia z ostatnich sześciu miesięcy zatrudnienia. W jego przypadku stanowiło to kwotę 785 zł co oznacza, że w tym czasie średnio jego wynagrodzenie wynosiło 3140 zł miesięcznie. Przez okres trwania zakazu otrzymałby od pozwanego łącznie 4710 zł. Wskazać należy, że odszkodowanie przyznane pracownikowi i zastrzeżona kara nie muszą, w ocenie Sądu, mieć porównywalnej wysokości. Artykuł 484 § 2 kc mówi o rażącym wygórowaniu co oznacza, że musi istnieć duża (rażąca) dysproporcja między nimi. Zdaniem Sądu różnica w wysokości odszkodowania i zastrzeżonej kary jaka jawi się w niniejszej sprawie tego kryterium nie spełnia. Wskazać należy, że pracownik który wyrządzi pracodawcy szkodę w sposób nieumyślny jest zobowiązany do jej naprawienia z tym zastrzeżeniem, że odszkodowanie nie może przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 kc) Biorąc pod uwagę, wysokość wynagrodzenia J. M. uzyskiwanego przed rozwiązaniem umowy o pracę tj 3140 zł (co daje 9420 zł) i kwotę kary umownej 10 000 zł należy stwierdzić, że tylko nieznacznie je przekracza. W wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r. w sprawie I PK 528/02 SN stwierdził, że wysokość kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 101<sup>2</sup> kp w zw. z § 3 umowy o zakazie konkurencji z dnia 25 marca 2013 r orzekł jak w pkt. 1 wyroku.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 476 kc od dnia doręczenia odpisu pozwu.

Powodowa spółka domagała się również od J. M. zapłaty kwoty 5000 zł tytułem kary umownej za naruszenie tzw. klauzuli poufności. Zgodnie z § 5 umowy o zakazie konkurencji pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych zarówno stanowiących tajemnice pracodawcy w rozumieniu Kodeksu Pracy jak i tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy o nieuczciwej konkurencji, przez okres 3 lat od daty wygaśnięcia stosunku pracy. W szczególności pracownik zobowiązywał się do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących technologii organizacji pracy oraz działalności handlowej pracodawcy, a także wszelkich poufnych danych dotyczących jego kontrahentów, produktów i usług (w tym ich cen) struktury dystrybucji i stosowanych rozwiązań logistycznych

Wskazać należy, że przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się, zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie ujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne przedsiębiorstwa, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano już, że informacja staje się "tajemnicą", kiedy przedsiębiorca przejawia wolę zachowania jej jako niepoznawalnej dla osób trzecich. Nie traci natomiast swojego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone grono osób zobowiązanych do dyskrecji (np. pracownicy przedsiębiorstwa). Pozostanie określonych informacji tajemnicą przedsiębiorstwa wymaga, aby przedsiębiorca podjął działania zmierzające do wyeliminowania możliwości ich dotarcia do osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań. Wśród tych działań wymienia się konieczność poinformowania pracownika o poufnym charakterze wiedzy, techniki, urządzenia. Nie oznacza to jednak, że osoby, które przypadkowo weszły w posiadanie danej informacji, są zwolnione z obowiązku zachowania tajemnicy (tak orzecz. SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59 oraz orzecz. SN z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67). Tajemnicę przedsiębiorstwa należy przy tym odróżnić od specjalistycznej wiedzy, chociaż granica pomiędzy taką wiedzą dostępną określonemu kręgowi osób a tajemnicą jest nieostra (vide wyrok SN z dnia 6 czerwca 2003 r sygnatura IV CKN 211/11)

Ustawodawca w art. 11 ust. 4 u.z.n.k. zawarł legalną definicję "tajemnicy przedsiębiorstwa". Według tego przepisu, za taką tajemnicę może być uznana określona informacja (wiadomość), jeżeli spełnia łącznie trzy warunki ma charakter

techniczny, technologiczny, handlowy lub organizacyjny przedsiębiorstwa, nie została ujawniona do wiadomości publicznej, a także podjęto w stosunku do niej niezbędne działania w celu zachowania poufności.

W sprawie chodzi o informacje o charakterze technologicznym i handlowym. Powszechnie przyjmuje się, że informacja ma charakter technologiczny, kiedy dotyczy najogólniej rozumianych sposobów wytwarzania, formuł chemicznych, wzorów i metod działania. Z kolei informacja handlowa obejmuje, najogólniej ujmując, całokształt doświadczeń i wiadomości przydatnych do prowadzenia przedsiębiorstwa, nie związanych bezpośrednio z cyklem produkcyjnym.

Informacja (wiadomość) "nie ujawniona do wiadomości publicznej" to informacja nieznaną ogółowi lub osobom, które ze względu na swój zawód są zainteresowane w jej posiadaniu. Taka informacja podpada pod pojęcie "tajemnicy", kiedy przedsiębiorca ma wolę, by pozostała ona tajemnicą dla pewnych kół odbiorców, konkurentów i wola ta dla innych osób musi być rozpoznawalna. Bez takiej woli, choćby tylko dorozumianej, może ona być nieznaną, ale nie będzie tajemnicą.

Informacja nie ujawniona do wiadomości publicznej traci ochronę prawną, gdy każdy przedsiębiorca (konkurent) dowiedzieć się o niej może drogą zwykłą i dozwoloną, a więc np. gdy pewna wiadomość jest przedstawiana w pismach fachowych lub gdy z towaru wystawionego na widok publiczny każdy fachowiec poznać może, jaką metodę produkcji zastosowano. "Tajemnica" nie traci zaś swego charakteru przez to, że wie o niej pewne ograniczone koło osób, zobowiązanych do dyskrecji w tej sprawie, jak pracownicy przedsiębiorstwa lub inne osoby, które przedsiębiorca wtajemnicza w proponowany im interes.

Podjęcie niezbędnych działań w celu zachowania poufności informacji ma prowadzić do sytuacji, w której chroniona informacja nie może dotrzeć do wiadomości osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez żadnych specjalnych starań z ich strony. Zatem, jak zauważa się w literaturze przedmiotu, na przedsiębiorcy spoczywa dodatkowy ciężar podjęcia odpowiednich działań organizacyjnych i porządkowych w celu utrzymania danej wiadomości w tajemnicy. Powinien on ponadto poinformować pracownika o poufnym charakterze wiedzy, techniki, urządzenia itp., co jednak nie oznacza, że osoby, które przypadkowo weszły w posiadanie danej informacji, są zwolnione od obowiązku zachowania tajemnicy. Wynika to z faktu, że ustawa nie uzależnia obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa od sposobu uzyskania należycie utajnionej informacji. Konsekwencje niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapewnienia poufności informacji lub powiadomienia zainteresowanego pracownika o tym, że przekazana mu wiadomość jest objęta tajemnicą przedsiębiorstwa, obciążają przedsiębiorcę. Zgodnie z przyjętym w literaturze przedmiotu poglądem, decyzja o utajnieniu poszczególnych informacji nie może wynikać tylko ze swobodnego uznania przedsiębiorcy, lecz powinna opierać się na uzasadnionym przypuszczeniu, że dana wiadomość nie była jeszcze publicznie znana, że jej ujawnienie zagrażałoby istotnym interesom przedsiębiorcy oraz że wiadomość ta może być uważana za poufną w świetle zwyczajów i praktyki danej branży lub zawodu. (vide: orzeczenie SN z dnia 3 października 2000 r I CKN 304/00)

Powódka w niniejszej sprawie upatruje czynu nieuczciwej konkurencji polegającego na tym, że pozwany podjął działalność konkurencyjną w stosunku do niej oraz ujawnił i przekazał informacje stanowiące tajemnicę konkurencyjnemu podmiotowi czego dowodzić miała oferta spółki (...) dla (...) 2 grosze niższa niż zwykle proponowana przez (...). Wskutek tego działania, jak argumentowano w pozwie, jego dotychczasowy pracodawca utracił większość zleceń od kluczowego klienta czyli (...).

Wskazać jednakże należy, że oferowanie korzystniejszych warunków i poszukiwanie lepszych ofert oraz zachęcanie do podjęcia współpracy w zdaniem Sądu nie jest "per se" nieuczciwe, bowiem dopiero okoliczności towarzyszące takim działaniom mogą przesądzić o takiej ocenie. Jako przykład takiego działania można przywołać przypadek, w którym od przedsiębiorcy odchodzi pracownik i rozpoczyna działalność na własny rachunek, kierując swoje oferty do klienteli byłego pracodawcy. Jeśli towarzyszy temu wywieranie pewnego nacisku i zniechęcanie ich do dotychczasowego kontrahenta, to można uznać, że popełniony został czyn wskazany w art. 12 ust. 2 ustawy. Zdobywanie klientów kosztem innego uczestnika rynku powinno następować na drodze uczciwej rywalizacji, za którą uważa się w szczególności konkurencję cenową i jakościową. Uczciwe przejście klientów powinno być zatem

wynikiem atrakcyjności oferty własnej. Za niedopuszczalną metodę działania należy uznać zniechęcanie klientów do poprzedniego kontrahenta (np. przez rozpowszechnianie wiadomości oczerniających, dotyczących jego niekorzystnej sytuacji finansowej, niskiej jakości produktu, czy braku profesjonalizmu, jak również zobowiązanie się np. do zapłacenia kar umownych za klientów, którzy określą umowę rozwiążą z dotychczasowym kontrahentem.

W niniejszej sprawie powódka nie tylko nie wskazała jakie konkretne tajemnice przedsiębiorstwa powód ujawnił spółce (...) ale również nie wykazała, że to na skutek jego nieuczciwego działania pracodawca poniósł straty. Świadczenie, byli pracownicy i jednocześnie przełożeni pozwanego zdecydowanie stwierdzili, że nie mają żadnej wiedzy na temat działań J. M., które można by określić jako szkodzące powodowej spółce. Wskazali, że odejście A. L. tak naprawdę było najbardziej dotkliwe dla powódki. Żaden z przesłuchanych w charakterze świadków przewoźników nie potwierdził aby to na skutek działań pozwanego zaczęli współpracować ze spółką (...). Jedynie Świadek M. O. zeznał, że namawiano go do przejścia do (...) ale robiła to A.L. a nie pozwany. Powódka nie wykazała jakie konkretnie tajemnice zostały przez pozwanego ujawnione. Zaś sam fakt podjęcia działalności konkurencyjnej nie dowodzi sam w sobie naruszenia klauzuli poufności.

Reasumując w ocenie Sądu wykorzystywanie własnych pomysłów czy przymiotów, a także doświadczeń zawodowych lub kontaktów towarzyskich w celu pozyskania klientów, nie przesądza ipso iure o łamaniu klauzul generalnych, których powinien przestrzegać uczciwy kupiec. Wykorzystywanie przez pracownika informacji, co do których pracodawca nie podjął działań niezbędnych w celu zachowania ich poufności, należy traktować jako wykorzystywanie wiedzy powszechnej, co do której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych uprawnień. Działania marketingowe i reklamowe, w tym zachęty do nawiązania współpracy z danym podmiotem, nie wyczerpują znamion czynu nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 3 i art. 12 ust. 2 ustawy z 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jeśli są zgodne z dobrym obyczajem i z prawem, a także z zasadami uczciwej konkurencji i swobody działalności gospodarczej. Samo wewnętrzne przeświadczenie pozwanego, że pracownik dopuścił się nieuczciwej konkurencji skoro "przejął" klientów pozwanego, nie jest wystarczające, a zwłaszcza nie wypełnia normy art. 3 w zw. z art. 11 ustawy z 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. (vide wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 kwietnia 2008 r I ACa 1467/07, wyrok SA w Krakowie z dnia 17 lutego 2011 r I ACa 17/11, wyrok SN z dnia 3 października 2000 r I CKN 304/00).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie § 5 pkt. umowy o zakazie konkurencji z dnia 25 marca 2013 r oddalił powództwo o zasądzenie od pozwanego na rzecz powodowej spółki kary umownej w kwocie 5000 zł.

O kosztach procesu orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 100 kpc. Powodowa spółka wygrała niniejszy proces w 66 procentach. W związku z czym Sąd w pkt 2 nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 572,04 zł tytułem zwrotu wydatków (kwota wydatków 866,73 zł). W pkt. 3 Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 1863 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 495 zł tytułem opłaty od pozwu. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika procesowego została ustalona według stawek Rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie. Jednocześnie Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 612 zł odpowiadającej procentowi w jakim wygrał tą sprawę.