

Sygn. akt IV P 16/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 stycznia 2016 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Natalia Lipińska
Protokolant:	stażysta Sylwia Wardzała

po rozpoznaniu w dniu 22 grudnia 2015 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z powództwa M. M. (1) Zakład Produkcyjno-Usługowo-Handlowy (...) w T.

przeciwko S. Ś. (1)

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda M. M. (1) Zakład Produkcyjno-Usługowo-Handlowy (...) w T. na rzecz pozwanego S. Ś. (1) kwotę 3 600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 16/13

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 5 stycznia 2016 r.

W pozwie skierowanym przeciwko S. Ś. (1) powód M. M. (1), prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Zakład Produkcyjno- Usługowo- Handlowy (...) M. M. (1) w T., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kwoty 500.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 17 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty, a także kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że prowadzi działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług spawalniczych. Znaczna część tej działalności wykonywana jest poza granicami kraju, w szczególności w Niemczech i w Holandii. Wskazał, że pozwany był zatrudniony w jego firmie na podstawie umowy o pracę od 1 września 2008 r. do końca maja 2012 r. na stanowisku dyrektora. Podkreślił, że w umowie o pracę, w wyodrębnionej jednostce redakcyjnej, strony zawarły klauzulę zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy

i w okresie 12 miesięcy po jego ustaniu, przewidując na wypadek jego naruszenia powinność zapłaty przez pozwanego kary umownej w wysokości 50.000,00 zł za każdy przypadek naruszenia tego zakazu. Powód podał, że pozwany po ustaniu stosunku pracy tylko w czerwcu i lipcu 2012 r. co najmniej kilkunastokrotnie naruszył zakaz konkurencji, między innymi poprzez nakłanianie pracowników jego firmy do zaprzestania świadczenia w niej pracy

i zatrudnienie się w firmie konkurencyjnej. Dalej, w punktach od a) do d) opisał działania pozwanego, które jego zdaniem świadczą o naruszeniu przez pracownika zakazu konkurencji. Po pierwsze powód wskazał, że pozwany niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy z jego firmą, podjął zatrudnienie, najprawdopodobniej na podstawie umowy zlecenia, w firmie

(...), powstałej w listopadzie 2011 r., zarejestrowanej na swojego syna M. Ś., mającej siedzibę pod adresem zamieszkania pozwanego. Po drugie podniósł, że niedługo po ustaniu zatrudnienia w jego firmie, pozwany podjął próby nakłonienia A. B., A. K., M. K. (1), S. D. i P. A. do rozwiązania łączących ich z jego firmą umów o pracę. Po trzecie podał, że w czerwcu 2012 r. pozwany nakłonił K. S. i M. T. do rozwiązania z nim umowy

o pracę i przejścia do firmy (...) prowadzonej przez jego syna. Wskazał w końcu, że w tym samym czasie pozwany korzystając z kontaktów, jakie nabył w trakcie świadczenia dla niego pracy na stanowisku dyrektora, działając w imieniu swojego syna M. Ś., nakłonił dwóch dotychczasowych kontrahentów firmy (...), tj. firmy (...) do zaprzestania z nim współpracy. Pozwany zauważył, że w okresie poprzedzającym rozwiązanie z pozwanym umowy o pracę, zatrudnieni u niego pracownicy zaczęli masowo odchodzić z pracy i zatrudniać się w firmie zarejestrowanej na syna pozwanego. Także w okresie późniejszym, za namową pozwanego, przeszli do firmy jego syna, a było tak w przypadku K. T., K. M. i S. J..

W odpowiedzi na pozew pozwany S. Ś. (1), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o jego oddalenie, a na wypadek nie uwzględnienia tego wniosku, o zmniejszenie (miarkowanie) kary umownej do wysokości 2.000,00 zł na podstawie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Domagał się ponadto zasądzenia na swoją rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu przyznał, że w dniu 1 września 2008 r. zawarł

z powodem umowę o pracę, w której znalazła się klauzula zakazu konkurencji. Zaprzeczył jednak, aby dopuścił się naruszenia tego zakazu. Zarzucił, że postanowienia umowy dotyczące zakazu konkurencji są nieważne na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. w związku

z art. 300 k.p. z uwagi na ich sprzeczność z przepisami prawa regulującymi umowę o zakazie konkurencji zawartymi w art. 101¹-102² k.p. Podał, że kara umowna zastrzeżona postanowieniami umownymi w wysokości 50.000,00 zł za każde naruszenie zakazu jest rażąco wygórowana i nieadekwatna zarówno do jego zarobków, jak i odszkodowania należnego mu z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwany wskazał, że nieważne są też postanowienia umowne dotyczące obowiązku zapłaty kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Dopuszczalne jest bowiem zastrzeżenie kary umownej jedynie za naruszenie klauzuli zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co jest powszechnie przyjęte w doktrynie

i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Poza tym, jak podkreślił pozwany, postanowienia umowne dotyczące zakazu konkurencji są nieważne na podstawie art. 58 § 2 k.p. w związku

z art. 300 k.p. z uwagi na ich sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, tj. z zasadą uczciwości i lojalności w obrocie gospodarczym. Klauzula zakazu konkurencji zawarta

w umowie o pracę z dnia 1 września 2008 r. miała bowiem służyć wyłącznie osiągnięciu przez powoda nienależnych korzyści materialnych. Pozwany podkreślił, że powód zawierał ze swoimi pracownikami umowy o zakazie konkurencji obwarowane wysokimi karami umownymi, a następnie domagał się od nich wysokich kwot, sięgających kilkuset tysięcy złotych, tytułem naruszenia zakazu na drodze sądowej. Zaprzeczył też, aby po ustaniu stosunku pracy podjął działalność konkurencyjną w stosunku do działalności powoda i by wcześniej namawiał, czy to pracowników jego firmy, czy też kontrahentów do zerwania ze (...) współpracy i nawiązania kontaktów z firmą (...) - jego syna. Uzasadniając żądanie zmniejszenia kary umownej, pozwany podkreślił, że jest ona wygórowana, a powód nie poniósł żadnej szkody.

W piśmie procesowym z dnia 31 stycznia 2014 r. powód podał, że domaga się od pozwanego kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, do czego upoważnia przepis art. 101² k.p., a w takim wypadku do kary umownej stosuje się przepisy k.c. Były pracownik, który naruszył zakaz konkurencji dotyczący okresu po ustaniu stosunku pracy, odpowiada więc względem pracodawcy na ogólnych zasadach z art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazał też, że pracodawca jest uprawniony do ustanowienia zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Wówczas pracownik ponosi odpowiedzialność odszkodowawczą materialną względem pracodawcy

i w razie wyrządzenia szkody umyślnie, obowiązany jest do jej naprawienia w pełnej wysokości. Powód podkreślił, że domaganie się zasądzenia kary umownej nie jest obwarowane koniecznością wystąpienia po stronie pracodawcy szkody. Podniósł też, że w przypadku pozwanego, z racji zajmowanego przez niego stanowiska, kara umowna za naruszenie zakazu konkurencji nie mogła być zbyt niska, ponieważ nie spełniałaby swojej funkcji (k. 113-117). W piśmie procesowym z dnia 21 lutego 2014 r. powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko (k. 124-127).

W piśmie procesowym z dnia 28 lutego 2014 r. pozwany podał, że takie, a nie inne regulacje dotyczące kary umownej miały jedynie na celu osiągnięcie przez powoda nienależnych korzyści materialnych kosztem pracowników, co potwierdza w zasadzie nieograniczony charakter zakazu konkurencji. Podkreślił też, że wysokość kary umownej powinna pozostawać w związku ze szkodą poniesioną przez pracodawcę (k. 134-135).

W piśmie procesowym z dnia 4 marca 2015 r. wskazał zaś, że powód nie wykazał wysokości szkody, jaką poniósł wskutek jego działań, ani też związku przyczynowo- skutkowego między jego rzekomymi działaniami, a szkodą (k. 138-139).

Na rozprawie w dniu 7 lutego 2014 r. pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo w zakresie podstawy prawnej i podał, że podstawa ta to art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczył też, że wszystkie zarzucane powództwem naruszenia miały miejsce do dwóch miesięcy po ustaniu zatrudnienia pozwanego u jego klienta. Na rozprawie tej pozwany oświadczył, że po ustaniu zatrudnienia u powoda nigdzie nie pracował i nie miał też zarejestrowanej działalności gospodarczej aż do lipca 2013 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

W dniu 1 września 2008 r. pozwany S. Ś. (1) zawarł z pozwanym M. M. (1), prowadzącym od 1 czerwca 2001 r. działalność gospodarczą pod firmą Zakład Produkcyjno- Usługowy (...) M. M. (1) w T., umowę o pracę na czas nieokreślony od tego dnia. Mocą tej umowy powierzone zostało pozwanemu stanowisko dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym

w kwocie 8.600,00 zł oraz premią według uznania pracodawcy. W § 3 umowy, pozwany zobowiązał się do wykonywania pracy zgodnie z zaleceniami pracodawcy i na jego rzecz, podlegając jego kierownictwu. W § 4 umowy wskazano, że w czasie trwania stosunku pracy pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń pracodawcy i przełożonych (ust. 1). Podano, że pracownik jest obowiązany

w szczególności do: przestrzegania czasu pracy i ustalonego porządku, przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbania o dobre imię pracodawcy i ochrony jego mienia, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz do należytego wykonywania poleceń przełożonych dotyczących pracy (ust. 2). Pozwany zobowiązał się wykonać wszystkie obowiązki z dołożeniem należytej staranności i wiedzy, podejmując równocześnie czynności niezbędne do zabezpieczenia praw i interesów pracodawcy (ust. 3). W § 5 ust. 1 umowy postanowiono, że pracownik zobowiązany jest do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawcy i informacji uzyskanych w trakcie trwania stosunku pracy oraz w związku z wykonywaną pracą w okresie obowiązywania umowy oraz przez okres 10 lat od ustania stosunku pracy bez względu na to, czy ujawnienie takich informacji mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wskazano, że przez tajemnicę pracodawcy rozumie się między innymi informacje handlowe lub organizacyjne pracodawcy i podmiotów

z nim współpracujących, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę lub podmioty współpracujące na szkodę. W ust. 2 zawarto zapis, że pracownik zobowiązuje się także posługiwać wszelkimi innymi informacjami i ich źródłami uzyskanymi w trakcie pełnienia swojej funkcji wyłącznie w celu należytego wykonywania swoich obowiązków w ramach świadczenia pracy u pracodawcy i powstrzymać się od przekazywania ich innym osobom, z wyjątkiem tych, z którymi współdziałała w celu realizacji zadań wynikających z umowy, przepisów prawa i ochrony interesu pracodawcy. Wskazano ponadto, że zobowiązanie to będzie trwało także przez okres 10 lat po rozwiązaniu umowy. W ust. 3 podano, że

w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązku zachowania w poufności określonego w umowie, pracownik zobowiązany będzie do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej

w wysokości 50.000,00 zł za każdy przypadek naruszenia przez pracownika obowiązku zachowania w poufności informacji, a w przypadku, gdy szkoda przekracza wysokość kary umownej, dodatkowo zobowiązuje się pokryć wszelkie szkody, jakie poniósł pracodawca

z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, w tym również utracone korzyści- w wysokości ponad wartość kary umownej. W § 6 ust. 1 umowy o pracę strony postanowiły, iż pracownik zobowiązuje się, że w trakcie trwania stosunku pracy łączącego go

z pracodawcą oraz w okresie 12 miesięcy po jego rozwiązaniu, bądź jego wygaśnięciu, nie podejmie działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy (zakaz konkurencji). W ust. 2 strony umowy sprecyzowały, że podjęciem działalności konkurencyjnej w rozminie ustępu 1 jest w szczególności: prowadzenie konkurencyjnej względem pracodawcy działalności gospodarczej jako przedsiębiorca, zatrudnienie na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego (umowa o dzieło, zlecenia, itp.) u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą oraz z podmiotem współpracującym z pracodawcą, bądź potencjalnie mogącym współpracować z pracodawcą, uczestnictwo jako wspólnik w spółce osobowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą, obejmowanie i nabywanie udziałów i akcji w spółkach kapitałowych prowadzących działalność konkurencyjną względem pracodawcy,

z wyłączeniem akcji, które dopuszczone zostały do publicznego obrotu, pełnienie funkcji członka władz spółki kapitałowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą, nakłanianie jakichkolwiek klientów pracodawcy do ograniczenia współpracy lub zaprzestania współpracy z pracodawcą w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, nakłanianie lub próby nakłaniania jakichkolwiek osób do rozwiązania, przerwania lub jakiegokolwiek innego zakończenia lub nie nawiązywania jakichkolwiek stosunków gospodarczych z pracodawcą, jak również nakłanianie lub próby nakłaniania jakichkolwiek pracowników zatrudnionych przez pracodawcę do zaprzestania świadczenia pracy na rzecz pracodawcy. W ust. 4 zawarto zapis, że jako konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą rozumie się wszelką działalność gospodarczą obejmującą którykolwiek z rodzajów działalności gospodarczej stanowiących przedmiot działalności gospodarczej wykonywanej przez pracodawcę. W ust. 5 podano, że w przypadku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji określonego w umowie, pracownik zobowiązany będzie do zapłaty na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości 50.000,00 zł za każdy przypadek naruszenia zakazu konkurencji, a w przypadku, gdy szkoda przekracza wysokość kary umownej, dodatkowo do pokrycia wszelkich szkód, jakie poniósł pracodawca z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, w tym również utraconych korzyści- w wysokości ponad wartość kary umownej. W ust. 6 postanowiono, że pracodawca po upływie terminu rozwiązania umowy o pracę lub jej wygaśnięcia zobowiązuje się wypłacić pracownikowi w okresie obowiązywania zakazu konkurencji kwotę stanowiącą odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji płatną miesięcznie z dołu w wysokości 25% wartości dotychczasowego podstawowego wynagrodzenia pracownika wypłaconego przez pracodawcę. W § 7 umowy wskazano, że pracownik wyraża zgodę na potrącenie z jego wynagrodzenia poniesionych przez pracodawcę szkód spowodowanych działaniem pracownika.

dowód:

- umowa o pracę z dnia 01.09.2008 r.- k. 9-12,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:05:46,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:33:06,

Firma (...) prowadzona przez powoda zajmowała się remontami oraz budową rurociągów, kotłów na węgiel i kotłów gazowych. Świadczyła głównie usługi remontowe. Zatrudniała około 200 osób, głównie spawaczy i monterów, którzy wyjeżdżali do pracy za granicę. Żeby zostać spawaczem, należało ukończyć kurs. Do wykonywania pracy montera wystarczało zaś ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej. Praca montera przy kotłach wymagała specyficznych umiejętności, doświadczenia i znajomości izometrii. Takiej wiedzy nie nabywa się w szkole, ale zdobywa się ją poprzez przyuczenie w pracy

z doświadczonym monterem. Pełnomocnikiem firmy (...) od 2001 jest R. M., żona powoda. Od 2010 r. R. M. prowadzi własną firmę (...)"

Sp. z o.o. w tej samej branży. Spółka rozpoczęła działalność w 2011 r. R. M. jest Prezesem Zarządu Spółki z o.o. Jej mąż prowadzi własną działalność gospodarczą. Firma (...) zatrudniała od 50 do 70 pracowników, w tym około 40 robotników. Zdarzało się, że ta sama osoba pracowała jednocześnie u R. M. i u jej męża. W 2011 r.

i w 2012 r. firma (...) Sp. z o.o. zatrudniła część pracowników powoda.

dowód:

- zeznania świadka A. B.- 00:37:25, 00:42:47-00:48:10,
- częściowo zeznania świadka R. M.- 01:38:33, 03:16:01,
- częściowo zeznania świadka T. P.- 04:01:33,
- zeznania świadka M. J.- 00:15:52, 00:20:21, 00:50:23, 01:02:03,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:33:28, 01:12:28-01:17:24,

Pozwany S. Ś. (1) pracował w charakterze dyrektora do spraw kontraktów w biurze w T.. Zajmował się obsługą kontraktów. Zapewniał obecność pracowników firmy na budowach za granicą. Na budowę wysyłał pracowników i narzędzia. Miał decydujący głos w wielu sprawach w firmie. Każdą ważną kwestię trzeba było załatwiać

z nim. Pozwany decydował o stawkach wynagrodzenia i podwyżkach. Zajmował się sprawami związanymi z delegacjami. Zarządzał sprawami kontraktów i delegowania ludzi na budowy. Na co dzień utrzymywał kontakty z kontrahentami i organizował pracę robotników (...). Wiedział, jakie mają uprawnienia i ustalał z nimi, gdzie jadać. W związku

z tym, że spawaczy dzieliło się na spawaczy kotłowych i przemysłowych, musiał wiedzieć, kogo wysłać na konkretną budowę. Ze wszystkimi problemami pracownicy zwracali się do niego. Pozwany był ważną osobą w firmie. Miał duży zakres kompetencji. Posiadał dostęp do istotnych informacji dotyczących cen i stawek stosowanych w kontaktach z kontrahentami. Był lubianym dyrektorem. Stanowisko dyrektora technicznego zajmował szwagier powoda T. P.. Po odejściu pozwanego z pracy, dyrektorem do spraw kontraktów został J. J., a po okresie około trzech miesięcy, W. B..

dowód:

- zeznania świadka A. B.- 00:11:00, 00:48:10, 03:37:36,
- zeznania świadka M. K. (2)- 01:17:42,
- częściowo zeznania świadka R. M.- 02:10:21, 02:58:43,
- częściowo zeznania świadka T. P.- 03:33:45, 04:23:48,
- zeznania świadka P. A.- 05:15:15,
- zeznania świadka A. K.- 05:27:57,
- zeznania świadka M. Z. (1)- 02:18:14,
- zeznania świadka J. W.- 03:28:24,
- zeznania świadka M. J.- 00:12:01,
- zeznania świadka S. D.- 00:11:13, 00:42:20,

- zeznania świadka P. W. (1)- k. 328v, 329v,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:05:46, 00:14:41, 00:40:24, 01:05:05-01:10:27,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:33:06, 01:34:11,

W dniu 16 sierpnia 2010 r. powód podpisał z firmą (...) umowę o dzieło. W oparciu o tę umowę zobowiązał się do demontażu i montażu, jak również prac remontowych na różnych budowach w kraju i za granicą w okresie od 26 lipca 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. W dniu 19 sierpnia 2011 r. zawarł zaś z tą firmą drugą umowę o dzieło, podejmując się wykonania prac prefabrykacyjnych i montażowych, włącznie z pracami spawalniczymi rurociągów i przynależnych do nich elementów składkowych na terenie Niemiec w okresie od 20 września 2011 r. do 31 grudnia 2011 r.

dowód:

- tłumaczenie umowy o dzieło z dnia 16.08.2010 r.- k. 53-54,
- tłumaczenie umowy o dzieło z dnia 19.09.2011 r.- k. 55-59,
- zeznania świadka P. W. (1)- k. 329,

Robotnicy zatrudnieni u powoda świadczyli pracę między innymi na budowie w Niemczech, a potem w Holandii. W związku z tym, iż zdarzało się, że w okresie po rozpoczęciu przez M. Ś. prowadzenia działalności gospodarczej, w szczególności w 2012 r., na budowę w Niemczech nie przyjeżdżał bus z pracownikami ze (...) - u, zlecone firmie prace realizowali robotnicy firmy (...). Pozostali pracownicy (...) zjeżdżali do kraju. Głównym wykonawcą na budowie w Niemczech była firma (...). Kiedy rozpoczęto wykonywanie prac na budowie w Niemczech, na miejsce przyjechali pracownicy (...) - u w 4 albo 5 busach. Z uwagi na większy niż zaplanowany uprzednio zakres prac, na budowę miał dojechać kolejny bus z pracownikami ze (...) - u. Ostatecznie okazało się, że przyjechał bus z pracownikami z firmy (...). Na budowie w Holandii też pracowali robotnicy z (...). Na tej budowie miała miejsce podobna sytuacja. Zamiast pracowników ze (...) - u, przyjechali do pracy robotnicy z (...). Firma holenderska przyjęła do pracy zarówno osoby ze (...) - u, jak i z (...). Dlatego też, monterzy ze (...) - u pracowali wspólnie z robotnikami z (...). Ich pracę nadzorowali brygadziści z (...). Pod koniec 2010 r., po aresztowaniu powoda, R. M. pojechała z pozwanym, K. T. i S. J. do kilku kontrahentów na terenie Niemiec i Holandii, których poinformowała o zaistniałej sytuacji, zapewniając, że to ona będzie prowadzić firmę. Okazała im też przetłumaczone na język niemiecki pełnomocnictwo od męża. Pracownicy (...) - u świadczący pracę u zagranicznych kontrahentów dowiedzieli się bowiem o zatrzymaniu powoda i informacja ta dotarła także do samych kontrahentów.

dowód:

- zeznania świadka A. B.- 00:19:49-00:28:41, 00:38:44, 00:42:47, 00:48:10, 00:54:13, 01:15:50,
- zeznania świadka M. K. (2)- 01:27:56,
- częściowo zeznania świadka R. M.- 02:10:21, 02:15:22, 02:42:45, 02:47:25,
- częściowo zeznania świadka T. P.- 03:42:32,
- zeznania świadka P. A.- 05:07:35,
- zeznania świadka A. K.- 05:23:37, 05:38:58,
- zeznania świadka S. J.- 00:46:10,
- zeznania świadka J. K.- 01:30:56,

- zeznania świadka P. W. (1)- k. 329,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:53:10,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:38:39,

W piśmie z dnia 29 lutego 2012 r. pozwany złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 1 września 2008 r. Łączący pozwanego ze (...) Z. P.U.H. (...) stosunek pracy ustał z dniem 31 maja 2012 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika. Pozwany zdecydował się na odejście z firmy (...), ponieważ po wyjściu z zakładu karnego powód zaczął kwestionować jego decyzje. Już wcześniej zresztą nosił się z zamiarem odejścia z firmy, gdyż zawierając umowę o pracę, zgodził się na konkretną stawkę wynagrodzenia, a po paru miesiącach powód mu ją obniżył.

dowód:

- pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 29.02.2012 r.- k. 13,
- świadectwo pracy z dnia 04.06.2012 r.- k. 14-15,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:10:11, 01:44:41,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:33:06, 01:48:12,

W firmie (...) pojawiły się pogłoski, że jej pracownicy zwalniana się z uwagi na niskie zarobki, nieterminową wypłatę wynagrodzenia i brak wypłat w ogóle. Robotnicy na budowach narzekali, że pracodawca nie wypłaca im wynagrodzenia za pracę, w związku z czym byli zainteresowani podjęciem zatrudnienia gdzie indziej. Nie mieli bowiem środków, aby dojechać na budowę i na ten cel zmuszeni byli przeznaczать własne oszczędności. Z uwagi na nieterminową wypłatę wynagrodzenia, do pracy w (...) przeszedł M. Z. (1). Powód notorycznie zalegał mu z wypłatą płacy i tylko jeden raz terminowo przelał mu pieniądze na konto. W pozostałych przypadkach, dokonywał wypłaty wynagrodzenia po kłótniach, z dużym opóźnieniem. W nowej firmie (...) otrzymał nie tylko lepsze warunki zatrudnienia, ale też mógł liczyć na lepszą atmosferę w pracy. Jeżeli nie było żadnego zlecenia, powód wysyłał pracowników na urlopy bezpłatne. Pracownicy (...) - u skarżyli się także na wybuchowy charakter powoda. Kiedy koledzy dowiedzieli się, że M. Z. (1) odszedł z pracy ze (...), dzwonili do niego i pytali, czy znajdzie się dla nich jakaś praca u M. Ś.. W związku z pobytem powoda w zakładzie karnym, w firmie krążyły różne plotki. Pracownicy obawiali się o dalsze losy firmy. Zastanawiali się, czy powód wróci do pracy i kiedy. Do odejścia z pracy ze (...) namawiali sami kontrahenci firmy. Byli to kierownicy na budowach zagranicznych, którzy dziwili się, że robotnicy (...) - u pracują dla powoda. Często, gdy na budowach rozmawiało się z nadzorującymi pracę, to mieli oni złą opinię o powodzie. Niemieccy pracownicy proponowali Polakom pracę u siebie.

dowód:

- zeznania świadka A. B.- 01:06:41,
- zeznania świadka M. K. (2)- 01:33:02-01:37:07,
- zeznania świadka M. C.- 00:07:28,
- zeznania świadka J. G.- 00:31:47,
- zeznania świadka S. J.- 00:58:48,

- zeznania świadka M. Z. (1)- 02:14:11, 02:22:22, 02:25:47, 02:34:30, 02:37:57,
- zeznania świadka M. J.- 00:20:21, 00:42:56,
- zeznania świadka S. D.- 00:58:05,
- zeznania świadka K. S.- 03:08:40,
- zeznania świadka J. W.- 03:28:24,
- zeznania świadka D. K.- 00:15:36, 00:22:54, 00:37:10, 00:49:09,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:38:39, 01:52:31, 02:33:37,

Po kontrolach przeprowadzonych w firmie powoda, w 2013 r. Państwowa Inspekcja Pracy w T. skierowała do pracodawcy wnioski o wypłacanie należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę w terminie przewidzianym przepisami kodeksu pracy. Nakazała też przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie formy umów o zakazie konkurencji

w trakcie stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Jeżeli chodzi o indywidualne przypadki, Państwowa Inspekcja Pracy w T. nakazała powodowi wypłatę R. H. w lutym 2013 r. wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, G. K. wypłatę wynagrodzenia za pracę w marcu 2013 r., P. Ż. wypłatę wynagrodzenia za miesiące wrzesień i października 2013 r.,

a K. O. wypłatę należnego zobowiązania finansowego ze stosunku pracy w zakresie wynagrodzenia za styczeń i luty 2014 r. W protokole kontroli z dnia 22 lutego 2012 r. odnotowano, że w (...) Spółka z o.o., czyli w firmie należącej do R. M., zatrudniona jest jedna osoba, ale już w protokole kontroli przeprowadzonej w dniach 23 maja 2013 r. i 5 czerwca 2013 r. wskazano na 82 osoby. W protokole kontroli przeprowadzonej w (...) (...) w dniach 20, 22 i 27 lutego 2013 r. odnotowano, że liczba zatrudnionych w tej firmie osób wynosi 199, zaś w protokole kontroli przeprowadzonej między innymi w dniu 22 lipca 2013 r. wskazano na 202 osoby.

dowód:

- wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli z dnia 16.07.2013 r., nakaz z dnia 16.07.2013 r., wystąpienie z dnia 26.03.2013 r., wystąpienie z dnia 16.07.2013 r., wystąpienie z dnia 30.01.2014 r., wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli z dnia 22.01.2015 r., protokoły kontroli- k. 433,

Wypowiedzenia umów o pracę złożyli także powodowi inni pracownicy. Po odejściu z pracy pozwanego, ze współpracy ze (...) zrezygnowali K. M., K. T., A. B., M. C., S. J., D. K., M. M. (2), K. S., D. T., M. T., M. W., P. W. (2), J. W. i M. Z. (1). M. T. i K. S. od lipca 2012 r. rozpoczęli pracę w (...) u M. Ś.. Ci pracownicy nie mieli w umowach o pracę postanowień dotyczących zakazu konkurencji. W tym czasie, firmą zajmowała się R. M., ponieważ powód przebywał w zakładzie karnym. Po złożeniu wypowiedzeń umowy o pracę, R. M. rozmawiała z pracownikami, ponieważ chciała ich przekonać, aby jednak nie odchodzili z pracy. Niektórych udało się jej nakłonić do pozostania w firmie. Jako przyczyny odejścia z pracy w (...) pracownicy wskazywali: problemy rodzinne, kwestie zdrowotne i niskie zarobki. Pojawiały się też głosy, że niektórzy otrzymali lepsze warunki pracy w (...).

dowód:

- pismo ZUS z dnia 06.11.2015 r.- k. 434-435,
- umowy o pracę K. S. i M. T. odpowiednio z dnia: 01.07.2009 r. i 05.12.2011 r.- k. 45-49,
- częściowo zeznania świadka R. M.- 01:41:44-01:46:33, 02:04:08, 02:58:43,

- częściowo zeznania świadka T. P.- 03:33:45, 03:37:36, 04:07:40, 04:07:40, 04:13:17,
- zeznania świadka P. A.- 04:51:49,
- zeznania świadka M. C.- 00:07:28,
- zeznania świadka S. J.- 00:39:22, 01:11:15,
- zeznania świadka M. Z. (1)- 02:14:11, 02:31:31,
- zeznania świadka K. S.- 03:08:40, 03:23:22,
- zeznania świadka J. W.- 03:28:24,
- zeznania świadka M. J.- 00:33:03, 01:29:55,
- zeznania świadka D. K.- 00:24:35,
- zeznania świadka P. W. (1)- k. 328v-329,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:21:38,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:57:30,

W czerwcu i na początku lipca 2012 r. firma powoda zaczęła tracić kontrahentów.

Ze współpracy z firmą (...) zrezygnowała firma (...), (...), (...). Przed zawarciem umowy o pracę z powodem, w okresie pracy w firmie (...), z firmami (...) współpracował pozwany, który przyczynił się do nawiązania kontaktów tych firm ze (...). Największą stratą DLA FIRMY POWODA było zerwanie umowy z (...). Współpraca z tą firmą przynosiła spore obroty, ponieważ w terminie wpływały od niej wszelkie płatności. W 2012 r. firma przestała uiszczać należności względem ZUS i Urzędu Skarbowego. Doszło do zajęcia konta bankowego firmy. Dotyczyło to zaległości względem ZUS- u za 2009 rok. Kontrola firmy przez Zakład rozpoczęta w 2011 roku, a zakończona w roku 2012, wykazała błędną interpretację przepisów, a w konsekwencji zaległości podatkowe. Firma (...) już w 2010 r. znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i zalegała z płatnościami. Powody, jakie podawali kontrahenci odmawiając dalszej współpracy ze (...) były takie, że aktualnie kończy się ich współpraca i nie ma zapotrzebowania na pracowników ze (...) - u na budowach zagranicznych. Wymienione wyżej firmy były głównymi inwestorami (...). Firma powoda zawierała z tymi kontrahentami umowy na czas wykonania konkretnej, określonej budowy. W lipcu 2012 r. gwałtownie spadła też sprzedaż usług firmy, która znalazła się w ciężkiej sytuacji. W tym czasie bywało tak, że na danej budowie pracowało tylko dwóch pracowników ze (...) - u, a resztę stanowili robotnicy z (...). W tym czasie powód przebywał w zakładzie karnym. Firma (...) na krótko w grudniu 2012 r. zawarła ze (...) umowę, której przedmiotem było wykonanie określonych prac na budowie w Niemczech. Nowy dyrektor pojawił się w biurze dopiero w październiku 2012 r. Główny nacisk położył na poszukiwanie nowych kontrahentów firmy.

dowód:

- częściowo zeznania świadka R. M.- 02:15:22-02:21:51, 02:27:18, 02:36:07, 03:03:06, 03:10:27,
- częściowo zeznania świadka T. P.- 03:42:32, 03:49:03, 04:01:33, 04:14:11,
- zeznania świadka M. J.- 00:17:49, 01:19:00, 00:57:01, 01:07:45, 01:10:02,
- zeznania świadka P. W. (1)- k. 329,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:14:41, 00:55:46, 00:59:43, 01:26:12,

- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:44:41, 02:15:29,

Firmę (...) prowadzi M. Ś., syn pozwanego. Zajmuje się ona wykonywaniem prac spawalniczych i monterskich, między innymi przy rurociągach

i konstrukcjach stalowych. M. Ś. pracował w (...) w okresie wakacyjnym, kiedy jeszcze studiował na Akademii (...) w K.. Był wówczas pomocnikiem montera i monterem. Potem, świadczył pracę między innymi na budowie w Holandii. Z uwagi na to, że znał język angielski i niemiecki, był łącznikiem między kontrahentem, a pracownikami z Polski. Kiedy pracownik nie rozumiał polecenia brygadzysty, który był Holendrem, to udawał się z prośbą o pomoc do M. Ś..

dowód:

- zeznania świadka M. K. (2)- 01:21:21,
- częściowo zeznania świadka R. M.- 02:31:37,
- częściowo zeznania świadka T. P.- 03:33:45,
- zeznania świadka M. Z. (1)- 02:34:30-02:37:57,
- zeznania świadka K. S.- 03:18:53,
- zeznania świadka J. W.- 03:36:10,
- zeznania świadka D. K.- 00:32:56, 00:44:44,
- zeznania świadka P. W. (1)- k. 328v, 329,
- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:10:11,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:48:12,

W dniu 2 lipca 2012 r. M. Ś., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w T. od 2 listopada 2011 r., zawarł z (...) umowę o dzieło. Podpisując tę umowę, M. Ś. jako wykonawca zobowiązał się do przejęcia na własną rękę i własną odpowiedzialność wykonanie prac montażowo- spawalniczych w Niemczech, Holandii i Belgii w okresie od 2 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. Pozwany nigdy nie prowadził firmy syna. W T., na ul. (...), gdzie znajduje się siedziba (...) nie mieszka od 2011 r., chociaż jest tam jeszcze zameldowany. Pozwany był u rodziny na ul. (...) w T., ale nie prowadził firmy syna. Starał się nie rozmawiać z synem na temat jego firmy, ponieważ objęty był zakazem konkurencji. Nie był obecny przy jakiegokolwiek rozmowie syna z niemieckimi kontrahentami. Nigdy też nie reprezentował firmy syna. Nie był jej pełnomocnikiem, ani pracownikiem. W firmie syna pracowała jego żona. W 2015 r. M. Ś. przeniósł swoją działalność na Cypr.

dowód:

- wydruk z (...) k. 20,
- tłumaczenie umowy o dzieło z dnia 02.07.2012 r.- k. 22-27,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 01:48:12, 01:57:30-02:00:19, 02:33:37,

O powstaniu firmy (...) w T. R. M. poinformował P. W. (1).

dowód:

- zeznania świadka P. W. (1)- 329v,

R. S., przedstawiciel (...), technolog spawalnictwa (...), skierował do S. Ś. (2) i M. Ś. e- maila bez daty o następującej treści: „Cześć S., cześć M., na budowie J. będzie przeprowadzona kontrola celna, dlatego już wczoraj wysłałem wszystkie formularze A1 waszych ludzi na budowę. Musimy tam przedłożyć także umowy o dzieło, które my jako (...) zawarliśmy z (...) i (...). Od firmy (...) mam popisaną umowę, ale od (...) jeszcze nie. Dlatego proszę was, abyście jeszcze dzisiaj podpisali załączoną umowę i po postawieniu waszej pieczęci firmowej odesłali ją do mnie e- mailem. Umowa zawiera te same ceny, co umowa ze (...). Jeśli będziecie mieli jakieś pytania, proszę zgłaszajcie się do mnie. (...) w/z R. S. ((...) (...))”.

dowód:

- tłumaczenie e- maila- k. 21,

Pracownicy, którzy zdecydowali się na pracę u powoda, otrzymywali do podpisania umowę zawierającą postanowienia dotyczące zakazu konkurencji. Nie każdy z nich godził się na takie postanowienia. Umowy z klauzulą zakazu konkurencji podpisywali pracownicy na wyższych w hierarchii zakładu stanowiskach. Kiedy w firmie pojawiły się problemy finansowe, a pracownicy zaczęli zastanawiać się nad odejściem do innych pracodawców z powodu braku pracy i wypłat wynagrodzenia, powód zapowiedział im procesy sądowe o naruszenie zakazu konkurencji. W dniu 25 maja 2012 r. powód wytoczył powództwo o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji w kwocie 300.000,00 zł przeciwko D. W., ponieważ dowiedział się, że pracownik ten po jakimś czasie od rozwiązania umowy o pracę ze (...), z uwagi na to, iż nie mógł znaleźć zatrudnienia, rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Sprawa ta toczy się w Sądzie Okręgowym w Krakowie.

dowód:

- kserokopie dokumentów z akt sprawy IX GC 269/13 w postaci: protokołów posiedzeń sądowych z dnia: 19.07.2013 r., 03.02.2015 r., 09.06.2015 r. i 21.07.2015 r. oraz pozwu z dnia 07.05.2012 r. z prezentatą wydziału: 25.05.2015 r.- k. 414-418, 426-431,
- zeznania świadka M. Z. (2)- 01:39:50, 01:56:48,
- zeznania świadka M. Z. (1)- 02:28:50, 02:48:09,
- zeznania świadka D. W.- 02:44:52, 02:55:26,
- zeznania świadka P. W. (1)- k. 328v,

Pozwany otworzył własną firmę po roku od rozwiązania z powodem stosunku pracy. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej rozpoczął w lipcu 2013 r. W jego firmie są zatrudnieni byli pracownicy powoda. Pozwany współpracuje z firmami (...). Po rozwiązaniu umowy o pracę ze (...), przez okres 12 miesięcy pozwany nie pracował i utrzymywał się z oszczędności.

dowód:

- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 00:05:46, 00:49:03,
- zeznania pozwanego S. Ś. (1)- 02:00:19, 02:07:16, 02:31:03,

W piśmie z dnia 9 lipca 2012 r. profesjonalny pełnomocnik powoda wezwał pozwanego do natychmiastowego zaprzestania prowadzonej przez niego działalności, będącej działalnością konkurencyjną w stosunku do działalności jego klienta, a w związku

z dotychczasowymi naruszeniami umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 września 2008 r., do zapłaty na rzecz swojego mocodawcy kwoty 450.000,00 zł w terminie 7 dni od otrzymania pisma. W piśmie z dnia 7 sierpnia 2012

r. pełnomocnik powoda, w związku ze stwierdzeniem trzynastu przypadków naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji przewidzianego

w umowie o pracę z dnia 1 września 2008 r., wezwał go do zapłaty na rzecz swojego klienta kwoty 650.000,00 zł w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma. W piśmie z dnia 15 maja 2013 r. profesjonalny pełnomocnik powoda wezwał pozwanego w związku z dokonanymi przez niego naruszeniami umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 września 2008 r., do zapłaty na rzecz swojego klienta kwoty 500.000,00 zł w terminie 3 dni od dnia otrzymania pisma ze wskazaniem, że brak wpłaty w tym terminie spowoduje skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego. Pismo to zostało odebrane przez adresata w dniu 12 czerwca 2013 r. W piśmie z dnia 17 czerwca 2013 r. profesjonalny pełnomocnik pozwanego poinformował pełnomocnika powoda, że wezwanie do zapłaty kwoty 500.000,00 zł z dnia 15 maja 2013 r. jest bezzasadne i nie zostanie zrealizowane.

dowód:

- pisma pełnomocnika powoda z dnia: 09.07.2012 r. i 07.08.2012 r.- k. 94-95,
- wezwanie do zapłaty z dnia 15.05.2013 r.- k. 66-67,
- pismo pełnomocnika pozwanego z dnia 17.06.2013 r.- k. 98,

Z powodu kłopotów finansowych, powód prowadził firmę do 2015 r.

dowód:

- częściowo zeznania powoda M. M. (1)- 01:12:28, 01:28:31,

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków i stron postępowania.

Sąd pozytywie ocenił dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budziły wątpliwości, zaś ich treść i forma nie były kwestionowane przez strony postępowania. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw, także takich, jakie należałoby uwzględnić z urzędu, aby dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego.

Zeznaniom świadków A. B., M. K. (2), J. J., P. A., A. K., M. C., J. G., S. J., J. K., M. Z. (2), M. Z. (1), D. W., K. S., J. W., M. J., D. K., S. D. i P. W. (1) oraz słuchanego w charakterze strony S. Ś. (1) Sąd przyznał walor wiarygodności w całości. Zeznania świadków dotyczyły okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia. Były one tym spójne, logiczne i przekonujące. Co do zasadniczych kwestii wzajemnie też ze sobą korespondowały. W zasadzie wszystkie wymiotne wyżej osoby przyznały, że nie były świadkami nakłaniania kogokolwiek przez pozwanego do porzucenia pracy u powoda i przejścia do firmy jego syna M. Ś.. Świadkowie zwrócili natomiast uwagę na to, że powód zalegał im z wypłatą wynagrodzenia albo w ogóle wynagrodzenia tego im nie wypłacał, jak również na to, iż nie zawsze była dla nich praca u powoda. Powołując się na te okoliczności podali, iż byli zainteresowani pracą u M. Ś., byłego pracownika (...), ponieważ wiedzieli, że ma on własną firmę. Świadkowie zwrócili też uwagę na wybuchowy i konfliktowy charakter powoda, jak też na to, że powód w 2012 r. i wcześniej przebywał w zakładzie karnym. Pozwany okoliczności te potwierdził. W sposób kategoryczny stwierdził przy tym, że przez okres 12 miesięcy od ustania zatrudnienia u powoda nie pracował, utrzymywał się z oszczędności, a tym samym nie naruszył zakazu konkurencji.

Zeznania świadków R. M. i T. P. oraz słuchanego

w charakterze strony M. M. (1) Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części. Odmówił bowiem waloru wiarygodności ich twierdzeniom o tym, że pozwany nakłaniał pracowników (...) i kontrahentów tej firmy do zerwania z nią współpracy i przejścia do firmy (...). W tym zakresie zeznania świadków i powoda były odosobnione i nie znalazły potwierdzenia w innych zgromadzonych w sprawie dowodach. Dokonując oceny zeznań świadków R. M. i T. P. Sąd miał na uwadze, że są to osoby bliskie powodowi, gdyż R. M. to jego żona, a T. P. szwagier, a zatem zainteresowane korzystnym dla niego rozstrzygnięciem. W ocenie Sądu, niewiarygodne były twierdzenia powoda o tym, że pozwany otworzył sobie

„firmę na syna”, wszedł do firmy (...) i zaczął przejmować jego pracowników, nakłonił do odejścia z pracy świadków S., T., D. i A., jego żona nie miała żadnej własnej firmy, z firmą (...) nie łączyła go żadna umowa na piśmie i w terminie wypłacał pracownikom wynagrodzenie za pracę. W tej części zeznania powoda pozostawały w sprzeczności z treścią zgromadzonych w sprawie dokumentów, jak i zeznaniami świadków, które Sąd ocenił jako wiarygodne w całości. Z odpisu z (...) jasno wynika, że właścicielem firmy (...) od początku jej powstania był M. Ś.. W aktach sprawy znajdują się też dwie pisemne umowy o dzieło, jakie firma powoda zawarła z firmą (...). Na podstawie dokumentów przedłożonych w toku sprawy przez Państwową Inspekcję Pracy w T. w postaci protokołów kontroli, wykazów poleceń i wystąpień można zaś stwierdzić, że powód zalegał pracownikom z wypłatą wynagrodzenia za pracę. Z protokołów kontroli wynika też, że R. M. jest Prezesem Zarządu własnej firmy (...) Spółki z o.o. Żaden przy tym ze świadków, w szczególności K. S., S. D. i P. A. nie potwierdzili, aby do odejścia z pracy w firmie powoda nakłonił ich pozwany.

Sąd pominął dowód z zeznań świadków D. T., R. S. i K. T. wobec cofnięcia przez pełnomocnika pozwanego wniosków o przesłuchanie tych świadków.

Sąd nie uwzględnił wniosku dowodowego pełnomocnika pozwanego o przesłuchanie świadka P. W. (1) w drodze wideokonferencji, gdyż uznał, że wystarczającym będzie, jeżeli świadek ten wysłuchany zostanie w drodze pomocy prawnej przez sąd wezwany. W ocenie Sądu, wobec wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności sprawy w oparciu o inne zgromadzone dowody, w tym zeznania świadków, nie było konieczności angażowania personelu technicznego sądów i generowania dodatkowych kosztów. Zeznania P. W. (1), jednego z pracowników firmy (...), nie były zresztą szczególnie doniosłe. Dowód z zeznań tego świadka został przeprowadzony w drodze pomocy prawnej przez Sąd Rejonowy w Wałbrzychu V Wydział Pracy. Protokół z posiedzenia tego Sądu, zawierający zeznania świadka, znajduje się w aktach sprawy.

Sąd Okręgowy rozważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

Poza sporem w tej sprawie było, że pozwany S. Ś. (1) był zatrudniony w firmie powoda M. M. (1) Zakład Produkcyjno-Usługowo- Handlowy (...) M. M. (1) w T. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony od 1 września 2008 r. do 31 maja 2012 r. na stanowisku dyrektora do spraw kontraktów. Do jego głównych obowiązków należało zapewnienie kontrahentom firmy (...) pracowników powoda na konkretnych budowach.

W § 6 umowy o pracę z dnia 1 września 2008 r. strony zawarły klauzulę zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy oraz w okresie 12 miesięcy po jego rozwiązaniu bądź wygaśnięciu. Ustępy 2 i 4 tej umowy precyzowały, co strony rozumieją pod pojęciem działalności konkurencyjnej. W umowie określony więc został zakres tego zakazu. W ustępie 5 § 6 strony uregulowały zobowiązanie pozwanego do uiszczenia kary umownej w wysokości 50.000,00 zł w przypadku naruszenia zakazu konkurencji za każdy przypadek naruszenia tego zakazu. W ustępie 6 przewidziane zaś zostało odszkodowanie należne pozwanemu od pracodawcy po upływie terminu od rozwiązania umowy o pracę lub jej wygaśnięciu z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie to zostało określone jako płatna miesięcznie kwota 25% wartości dotychczasowego podstawowego wynagrodzenia pracownika.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 1 września 2008 r. dokonany przez pozwanego, łączący go z powodem stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 maja 2012 r.

Stosownie do treści 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. Jest to ustawowa definicja zakazu konkurencji.

Jak wynika z art. 101² § 1 k.p., przepis art. 101¹ § 1 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.

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (nazywanej w skrócie klauzulą konkurencyjną) pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zgodnie z przyjętą w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnią art. 101² § 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 klauzuli konkurencyjnej. To pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji nawet wówczas, gdy jedynie przewiduje, że uzyska on szczególnie ważne dla niego informacje („Kodeks pracy. Komentarz”, prof. dr hab. A. Sobczyk, Legalis 2015). Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są tymi, o których mowa w art. 101² § 1 k.p. (por. wyroki SN: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999/10/342, z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001/7/217, z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003/24/588).

Nie budzi jakichkolwiek wątpliwości, że powód chociażby z racji zajmowanego stanowiska dyrektora do spraw kontraktów i wiążącego się z nim zakresu obowiązków, był pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie było to zresztą kwestionowane przez strony postępowania.

W stosunkach między stronami dopuszczalne było więc zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu łączącej ich umowy o pracę.

W orzecznictwie 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 mu zagraża (por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 3 marca 2015 r., III APa 13/14, LEX nr 1770865). W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Apelacyjny podkreślił, że konkurencja to 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 albo transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców. Wskazał też, że najważniejsze 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.

Wiele kontrowersji wzbudzała w orzecznictwie możliwość wprowadzenia w umowie o zakazie konkurencji kary umownej za sam fakt złamania klauzuli konkurencyjnej. Początkowo, Sąd Najwyższy opowiadał się przeciwko dopuszczalności jej zastrzeżenia w klauzulach konkurencyjnych. Stosowanie kary zostało jednoznacznie dopuszczone w wyrokach: z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004/19/336 i z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005/22/354). Kara taka może zastępować odszkodowanie, bowiem nie wymaga udowodnienia szkody i jej wysokości, natomiast jej wypłacenie nie może zwalniać pracownika od realizacji obowiązków wynikających z umowy („Kodeks pracy. Komentarz”, prof. dr hab. W. Muszalski, Legalis 2015). Możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Stwierdził to jasno Sąd Najwyższy w uchwale

z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03 (OSNC 2004/5/69), której nadał moc zasady prawnej. Obciążenie wierzyciela obowiązkiem udowodnienia wysokości poniesionej szkody podważałoby sens kary umownej („Kodeks pracy. Komentarz”, prof. dr hab. A. Sobczyk, Legalis 2015).

Zgodnie z ugruntowanym już stanowiskiem Sądu Najwyższego, w myśl art. 101² k.p., były pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia umowy o zakazie konkurencji na podstawie kodeksu cywilnego. Ponosi więc odpowiedzialność w pełnej wysokości (niezależnie od stopnia winy) i ma zastosowanie domniemanie jego odpowiedzialności (art. 361 § 1 i art. 471 k.c.). Stosownie do reguł kodeksu cywilnego, pracodawcę obciąża dowód naruszenia umowy, szkody i jej wysokości oraz normalnego związku przyczynowego między naruszeniem umowy a szkodą (por. wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10, LEX nr 863983). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy zauważył, że w sytuacji, gdy w umowie zostanie zastrzeżona kara umowna obciążająca pracownika za naruszenie umowy o zakazie konkurencji, będą miały wówczas zastosowanie przepisy art. 483 k.c., według których można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna)- § 1, a dłużnik nie może bez zgody wierzyciela zwolnić się z zobowiązania przez zapłatę kary umownej- § 2 oraz art. 484 k.c. stanowiący, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w powołanej wyżej uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03 (OSNC 2004/5/69), 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 kary może być miarkowana na podstawie art. 484 § 2 k.c., czyli gdy zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, względnie gdy kara jest rażąco wygórowana. Jako kryteria oceny rażącego wygórowania Sąd Najwyższy wskazał wysokość ustalonego w umowie odszkodowania, a nie wysokość miesięcznej raty (por. wyrok SN z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008/15-16/223).

W tej sprawie na rozprawie w dniu 7 lutego 2014 r. pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo w zakresie podstawy prawnej, opierając żądanie zapłaty na treści art. 471 k.c.

w związku z art. 300 k.p. oraz w zakresie czasokresu naruszeń zakazu konkurencji wskazując, że miały one miejsce do dwóch miesięcy po ustaniu zatrudnienia pozwanego w firmie (...). W piśmie procesowym z dnia 21 lutego 2014 r. pełnomocnik powoda powołał się na treść art. 484 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W pierwszej kolejności należało zatem rozstrzygnąć, czy pozwany dopuścił się naruszenia postanowień umowy objętej zakazem konkurencji, a zatem, czy naruszył

art. 101¹ § 1 w związku z art. 101² § 1 k.p., to zaś dotyczyło przede wszystkim sfery faktów.

W sprawie przeprowadzone zostało obszernie postępowanie dowodowe. W ramach tego postępowania Sąd dopuścił wszystkie dowody zaoferowane tak przez powoda dla wykazania zasadności dochodzonego przez niego roszczenia, jak i pozwanego.

Należy podkreślić, że w sprawie brak było jakiegokolwiek dowodu uzasadniającego ustalenie, by nie tylko w okresie objętym powództwem, ale także w całym okresie, którego dotyczy zakaz konkurencji, po ustaniu stosunku pracy powód prowadził konkurencyjną wobec byłego pracodawcy działalność gospodarczą jako przedsiębiorca, by zatrudnił się na podstawie stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego, tj. umowy o dzieło, umowy zlecenia, itp., u przedsiębiorcy prowadzącego konkurencyjną względem byłego pracodawcy działalność gospodarczą oraz by taką umowę zawarł z podmiotem współpracującym

z pracodawcą albo potencjalnie mogącym z nim współpracować. Brak było dowodu na to, by pozwany uczestniczył w spółce osobowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą, by obejmował i nabywał udziały i akcje w spółkach kapitałowych prowadzących działalność konkurencyjną względem pracodawcy z wyłączeniem akcji, które dopuszczone zostały do publicznego obrotu. Brak było też dowodu, by pełnił funkcję

członka władz spółki kapitałowej prowadzącej konkurencyjną względem pracodawcy działalność gospodarczą. Powód nie przedstawił więc dowodów, z których wynikałoby, że pozwany dopuścił się naruszenia zakazu konkurencji, jaki sformułowany został w § 6 umowy o pracę

z dnia 1 września 2008 r. Postępowanie dowodowe nie potwierdziło stanowiska wyrażonego w powództwie (k. 5), że niezwłocznie po ustaniu zatrudnienia u powoda pozwany podjął zatrudnienie (najprawdopodobniej na podstawie umowy zlecenia) w firmie (...) powstałej w listopadzie 2011 r. i zarejestrowanej na jego syna M. Ś., mającej siedzibę pod adresem zamieszkania pozwanego, tj. w T. przy ul. (...).

Powód w toku całego obszernego postępowania dowodowego nie wykazał powyższej okoliczności, nie przedłożył żadnej umowy, jaka mogłaby łączyć pozwanego z firmą prowadzoną przez jego syna i nie wskazał na żadne okoliczności, w jakich mogło dojść do zawarcia takiej umowy. Nie przedstawił też świadków, którzy posiadaliby informacje o tym, aby taka umowa została zawarta albo by byli przy jej zawarciu obecni. W aktach sprawy nie ma też dokumentów potwierdzających, by pozwany uzyskał od syna pełnomocnictwo do działania w jego imieniu.

Analizując treść postanowień umowy o pracę dotyczących zakazu konkurencji, wobec nie wykazania, aby pozwany swoim zachowaniem wyczerpał opisany wyżej zakres przedmiotowy zakazu z § 6 umowy, należało rozważyć, czy w/w dopuścił się naruszenia któregoś z trzech dalszych opisów działań objętych § 6 ust. 2 umowy, tj. czy nakłaniał jakichkolwiek klientów byłego pracodawcy do ograniczenia współpracy lub zaprzestania współpracy z pracodawcą w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, nakłaniał lub próbował nakłonić jakichkolwiek osoby do rozwiązania, przerwania lub jakiegokolwiek innego zakończenia lub nie nawiązywania jakichkolwiek stosunków gospodarczych z pracodawcą oraz czy nakłaniał lub próbował nakłonić jakichkolwiek pracowników zatrudnionych przez pracodawcę do zaprzestania świadczenia pracy na rzecz pracodawcy.

Przez „nakłanianie” rozumie się wywieranie nacisku na kogoś, wpływanie usilne o coś, zabieganie, zachęcanie, namawianie, przekonywanie, agitowanie oraz robienie czegoś pod czyimś wpływem. „Nakłanianie” oznacza zatem aktywne zachowanie zmierzające do wywołania u osoby nakłanianej do zrobienia czegoś zgodnego z wolą osoby, która nakłania do konkretnego zachowania.

Dla wykazania pierwszego ze wskazanych w pozwie naruszeń, opisanego w punkcie d (k. 7-8), powód przedłożył umowę o dzieło, jaką zawarł w imieniu (...) w dniu

16 sierpnia 2010 r. z firmą (...). W oparciu o tę umowę zobowiązał się do demontażu i montażu, jak również prac remontowych na różnych budowach w kraju

i za granicą w okresie od 26 lipca 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. Przedłożył także umowę

o dzieło z dnia 19 sierpnia 2011 r., którą zawarł z tą samą firmą, podejmując się wykonania prac prefabrykacyjnych i montażowych, włącznie z pracami spawalniczymi rurociągów

i przynależnych do nich elementów składkowych na terenie Niemiec w okresie od

20 września 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. (k. 53-54, 55-59). Złożył też do akt sprawy umowę o dzieło z dnia 2 lipca 2012 r., jaką M. Ś., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w T., zawarł z (...).

W oparciu o tę umowę, M. Ś. jako wykonawca zobowiązał się do przejęcia na własną rękę i własną odpowiedzialność wykonanie prac montażowo- spawalniczych

w Niemczech, Holandii i Belgii w okresie od 2 lipca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. (k. 22-27). Powód dołączył również wydruk e- maila bez daty, pochodzącego od przedstawiciela firmy (...), który w swojej treści zawierał powitanie: „Cześć S., cześć M....”

i informację, że umowy ze (...) zostały już zawarte, a nie podpisano ich jeszcze

z (...). Analiza przedłożonych dokumentów nie pozwala na wyprowadzenie z ich treści wniosku o tym, że pozwany nakłaniał klientów byłego pracodawcy do zerwania z nim współpracy. Dokumenty te potwierdzają tylko to, co wynika z ich treści, natomiast cała reszta to tylko interpretacja powoda, która wykracza poza zakres treściowy złożonych w aktach dokumentów.

Dwie pierwsze wymienione wyżej umowy o dzieło powód zawarł z firmą (...) i dotyczą one realizacji konkretnych prac budowlanych w okresie, kiedy pozwany był pracownikiem (...). Trzecia z umów zawarta została przez firmę

(...) z firmą (...), ale brak jest związku przyczynowo- skutkowego między tym faktem, a ewentualnym naruszeniem przez pozwanego określonego umową o pracę zakazu konkurencji. Te umowy najdobitniej świadczą o tym, że powód nie miał umów ramowych o współpracy, które zostałyby zerwane z powodu działań pozwanego. Zawierane umowy dotyczyły wykonania konkretnych prac na określonych budowach. Nie ma więc podstaw do tego, aby wyciągać, takie jak w pozwie wnioski. Nie ma żadnych dowodów, na to, że kontrahenci powoda zawierali umowy z firmą (...), bo zostali do tego namówieni przez pozwanego. Powód nie udowodnił, że do rozwiązania z nim umów przez kontrahentów i nie zawierania kolejnych, doszło na skutek bezpośrednich działań pozwanego. Zmiana kontrahentów i zawieranie kolejnych umów z innymi podmiotami jest praktyką

w obrocie gospodarczym przyjętą i często wynika tylko z konkurencyjnej oferty bądź poziomu świadczonych przez dane firmy usług. Mając to wszystko na uwadze stwierdzić należało, że brak jest dowodu na to, aby można było przypisać działania kontrahentów (...) jakimś negatywnym działaniom ze strony pozwanego, a w szczególności, by do działań tych doszło na skutek nakłaniania, namawiania i wpływania na kontrahenta przez pozwanego. Takich dowodów w toku postępowania dowodowego powód nie zaoferował.

Żaden też świadek nie był obecny przy nakłanianiu przez pozwanego określonych osób, czy firm albo przy próbach nakłaniania przez pozwanego kontrahentów byłego pracodawcy, by nie zawierali umów z firmą (...), a podpisywali takie umowy

z firmą syna pozwanego. Żaden ze świadków w toku procesu nie potwierdził także faktu, by osobiście był namawiany przez pozwanego do odejścia z pracy u powoda. Co więcej, okoliczności tych nie potwierdzili zarówno świadkowie, którzy zostali zawnioskowani przez pozwanego, jak też świadkowie, którzy zostali przesłuchani w sprawie w takim charakterze na wniosek powoda.

Biorąc pod uwagę wyniki postępowania dowodowego, w ocenie Sądu, brak jest dowodu na to, by można było przypisać pozwanemu nakłanianie i namawianie klientów jego byłego pracodawcy do ograniczenia z nim współpracy, a także, by pozwany nakłaniał inne osoby do zerwania, przzerwania, czy zakończenia współpracy ze (...) albo nie nawiązywania współpracy i stosunków gospodarczych z pracodawcą, jak również, by pozwany nakłaniał pracowników do zaprzestania świadczenia pracy na rzecz powoda.

Z postępowania dowodowego wynikało także, że powód, który jak twierdził, miał pewne problemy finansowe, ale one wiązały się z wcześniejszymi kontrolami Urzędu Skarbowego, nie wykazał, że z powodu zachowania pozwanego nie zawierał kolejnych kontraktów handlowych, zmniejszyła się liczba jego pracowników i zmniejszyły obroty firmy. Z protokołów kontroli i innych dokumentów pozyskanych od Państwowej Inspekcji Pracy w T. wynika, że po kontrolach przeprowadzonych w firmie powoda, w 2013 r. PIP w T. skierowała do pracodawcy wnioski o wypłacanie należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę w terminie przewidzianym przepisami kodeksu pracy i nakazała przestrzeganie przepisów prawa pracy w zakresie formy umów o zakazie konkurencji

w trakcie stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Kilku pracownikom, tj. R. H., G. K., P. Ż. i K. O. Państwowa inspekcja Pracy w T. nakazała wypłatę wynagrodzenia za pracę.

Z protokołów kontroli wynika także to, co potwierdziła w swoich zeznaniach świadek R. M., żona powoda, iż jest ona Prezesem Zarządu (...) Spółki z o.o., która działa jako agencja pośrednictwa pracy, jak również to, że złożyła ona oświadczenie o nie pobieraniu żadnych korzyści majątkowych od osób poszukujących zatrudnienia. W dacie pierwszej kontroli, tj. w dniu 22 lutego 2012 r., odnotowano, że w Spółce (...) zatrudniona jest jedna osoba, ale już w protokole kontroli, którą przeprowadzono w dniach

23 maja 2013 r. i 5 czerwca 2013 r. wskazano na 82 osoby. Jeżeli zaś chodzi o firmę powoda (...), to z treści protokołów kontroli, jakie zostały przeprowadzone u tego pracodawcy wynika, że w lutym 2013 r. (protokół z kontroli przeprowadzonej w dniach 20, 22 i 27 lutego 2013 r.) liczba zatrudnionych u niego osób wynosiła 199, zaś w lipcu 2013 r. (protokół z kontroli przeprowadzonej między innymi w dniu 22 lipca 2013 r.) 202 osoby.

Nie ma więc dowodów na to, aby w związku z wejściem na (...) firmy (...), doszło do zmiany sytuacji firmy powoda. Działania, jakie powód opisał w pozwie, nie można przypisać pozwanemu, który nie prowadził osobiście działalności gospodarczej

w okresie 12 miesięcy od ustania zatrudnienia u powoda i nie zatrudnił się w tym czasie

w oparciu o umowę o pracę, czy umowę cywilnoprawną w żadnym podmiocie. Nie był pełnomocnikiem firmy swojego syna, ani jej pracownikiem i nigdy firmy tej nie reprezentował. W T., na ul. (...), gdzie znajduje się siedziba (...), nie mieszkał od 2011 r. Mało tego, pozwany starał się nie rozmawiać z synem na temat jego firmy w okresie, kiedy obowiązywał go zakaz konkurencji i nie był obecny przy jakiegokolwiek rozmowie syna z niemieckimi kontrahentami. W tym miejscu należy dodać, że sam powód pytany o to, czy w związku z tym, iż jego żona prowadzi Spółkę (...), pomaga żonie i zajmuje się sprawami Spółki stwierdził, że nie, bo to jest firma jego żony. Przykład ten świadczy o tym, że nawet w rodzinie, której członek prowadzi jakąś firmę, współmałżonek, czy ojciec nie musi wcale uczestniczyć w jej prowadzeniu, czy czerpać z tego tytułu korzyści.

W toku całego postępowania powód nie wykazał też, by pozwany nakłaniał jakiegokolwiek osoby, czy podmioty do tego, aby nie współpracowały ze (...) Żaden ze świadków nie wskazał, aby to pozwany dopuszczał się takich zachowań, czy proponował im pracę w firmie swojego syna M. Ś.. Świadkowie podali tylko, iż były takie plotki, że w firmie (...) można lepiej zarobić niż w firmie powoda. Część świadków wskazała ponadto na wybuchowy charakter pracodawcy. Część z nich wspomniała również o tym, że powód w 2012 r. i wcześniej przebywał w zakładzie karnym. Wszystko wskazuje więc na to, że to te okoliczności wpłynęły na sytuację firmy (...).

Wobec braku przekonujących dowodów na to, że to pozwany nakłaniał do zerwania współpracy z firmą powoda albo by wykazywał inną aktywność mającą na celu przejście pracowników, czy kontrahentów powoda przez firmę jego syna, powództwo należało oddalić (punkt I wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania (punkt II wyroku). Zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, Sąd działał zgodnie z treścią § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 i § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarbu Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461 ze zm.). Wynagrodzenie adwokackie wyliczył od wartości 50,000,00 zł, gdyż taka kwota podana została w klauzuli zakazu konkurencji jako kara umowna za jednokrotne naruszenie tego zakazu, zaś w toku postępowania powód nie wykazał, aby pozwany dopuścił się naruszenia zakazu konkurencji, a już na pewno, by zakaz ten złamał aż 10 razy. Wprawdzie od 1 stycznia 2016 r. obowiązują nowe stawki wynagrodzenia adwokackiego zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), ale pozew w tej sprawie wpłynął do Sądu przed tą datą. Stosownie zaś do treści § 21 powołanego rozporządzenia, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Sąd zastosował więc stawki obowiązujące do końca 2015 r. Przyznał pozwanemu podwójną stawkę minimalną (2 x 1.800,00 zł) w tego typie sprawie, mając na uwadze niezbędny nakład pracy adwokata, a także charakter sprawy i wkład pracy adwokata w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.