

Sygn. akt VI P 449/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2021 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący sędzia Joanna Napiórkowska - Kasa

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2021 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa (...) sp. z o.o. z siedzibą w M.

przeciwko M. K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji

1. oddała powództwo w całości;
2. zasądza od powoda (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. na rzecz pozwanego M. K. kwotę 2.700,00 zł (słownie: dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 449/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 grudnia 2019 roku (data nadania w UP) (...) Sp. z o.o. w M. wniosła o zasądzenie od M. K. kwoty 19.091,04 zł wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 8 czerwca 2019 roku do dnia zapłaty wraz z kosztami procesu. W uzasadnieniu podała, że miała zawartą z pozwanym umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy miało miejsce 28 lutego 2019 roku, a pozwany miał przestrzegać zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej do 31 maja 2019 roku czyli przez 3 miesiące po ustaniu stosunku pracy. Pozwany u konkurencji powódki pracuje od marca 2019 roku, czym złamał obowiązujący strony zakaz konkurencji.

(pozew – k. 1-8)

W dniu 15 listopada 2019 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym w którym uwzględnił w całości roszczenie powoda.

(nakaz zapłaty – k. 59)

Od powyższego nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym pozwany wniósł sprzeciw wskazując, że wnosi o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że pozwany nie posiadał żadnej wiedzy noszącej charakter szczególnie ważnych informacji. W firmę (...) Sp. z o.o. pozwany podjął pracę dopiero w dniu 5 kwietnia 2019 roku, a w okresie od 1 – 4 kwietnia 2019 roku przebywał na szkoleniu pracowniczym. Faktyczne świadczenie pracy miało miejsce od 5 kwietnia 2019 roku. Przede wszystkim powodowa spółka wypłaciła pozwanemu odszkodowanie dopiero 10 kwietnia 2019 roku, podczas gdy była zobligowana do tego - do 29 marca 2019 roku (30 i 31 marca 2019 roku były to dni wolne – weekend). Podał również, że istniała rażąca dysproporcja pomiędzy karą umowną w wysokości 19.091,04 zł, a wysokością odszkodowania za trzy miesiące – 4.993,20 zł.

(sprzeciw – k. 66-74)

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany został zatrudniony u powódki w dniu 30 czerwca 2016 roku na pełen etat na stanowisku doradcy techniczno-handlowego. Od 23 lutego 2017 roku został zatrudniony na czas nieokreślony. Wynagrodzenie zasadnicze miesięczne brutto od dnia 1 sierpnia 2018 roku w wypadku pozwanego wynosiło 7.797,62 zł.

(umowy o pracę wraz z aneksami – k. 17-21)

Pozwany w powodowej spółce zajmował się m.in. sprzedażą i oferowaniem klientom tejże spółki produktów z zakresu klimatyzacji. Posiadał dostęp do bazy klientów swoich, a także innych pracowników tej spółki również oferujących produkty. Miał również pełen dostęp do oferty powódki i jej cenników.

(zeznania świadka P. S. – k. 128-129; zeznania świadka M. W. (1) – k. 127v-128; zeznania pozwanego M. K. – k. 169v-170)

W dniu 31 stycznia 2019 roku pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 1 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z dniem 28 lutego 2019 roku.

(wypowiedzenie – a.o. b/k)

W dniu 30 marca 2018 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z nią (§ 1.1.) Pracownik zobowiązał się po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do prowadzonej przez pracodawcę działalności - załącznik nr 1. Przedmiotowy zakaz konkurencji dotyczy zarówno czynności odpowiadającym przedmiotowi działalności pracodawcy, jak również czynności zbliżonych, czy obejmujących swym zakresem ten sam krąg obiorców (dotyczy to działalności podstawowej oraz ubocznej pracodawcy, jak również działalność planowaną przez pracodawcę, co, do której pracownik posiada lub mógł posiadać wiedzę jak również działań, które zagrażają realnie, bądź mogą zagrażać interesom pracodawcy - § 1.2). Za działalność konkurencyjną wskazaną w ust. 1 i 2 uważane będą następujące czynności: prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec pracodawcy, występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika, czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych, inne czynności związane bezpośrednio lub pośrednio z prowadzeniem działalności konkurencyjnej do działalności pracodawcy, które nie mieszczą się w zakresie wskazanym w pkt a – c (§1.3). Pracownik zobowiązuje się ponadto nie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenie, umowę o dzieło, umowę agencyjną, umowę o usługi lub na innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy (§ 1.4). Za podmiot konkurencyjny uważa się każdy podmiot gospodarczy, niezależnie od jego formy prawnej (w tym spółkę prawa handlowego, osobę fizyczną, osobę prawną, jednostkę nieposiadającą osobowości prawnej), bądź jakąkolwiek inną osobę, której przedmiot działalności jest zbieżny, bądź częściowo zbliżony do działalności pracodawcy (§ 1.5). Zakaz konkurencji określony w § 1 obowiązywać będzie pracownika przez okres 3 miesiące od ustania stosunku pracy (§ 3.1). Pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie w wysokości 25% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie będzie płatne do ostatniego dnia miesiąca trwania zakazu (§ 3.3) Płatność będzie dokonywana na rachunek bankowy wskazany przez pracownika (§ 3.4). Pracownik zobowiązuje się zapłacić pracodawcy kwotę trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji, określonego § 1 niniejszej umowy, przy czym pracodawca zastrzega, iż zapłata kary umownej nastąpi przy każdym przypadku naruszenia zakazu konkurencji, niezależnie od tego czy poniósł on szkodę z tego tytułu (§ 4.1). W razie naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika jest uprawniony do rozwiązania tej umowy w drodze jednostronnej czynności prawnej ze skutkiem natychmiastowym od chwili faktycznego dokonania naruszenia przez pracownika (§ 5.1.).

(umowa o zakazie konkurencji – k. 22 – 24)

Powodowa spółka pierwszą płatność odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wypłaciła powodowi na jego rachunek bankowy dnia 10 kwietnia 2019 roku. Wpłacona kwota to 1.664,40 zł.

W dniu 12 kwietnia 2019 roku pozwany złożył powódce oświadczenie woli, na podstawie którego oświadczył, że w związku z nie realizacją postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawartej 30 marca 2018 roku uważa rzeczoną umowę za wygasłą z dniem 31 marca 2018 roku. Wskazał, że powódka nie wywiązała się ze swoich obowiązków i nie realizowała zobowiązania zwanego w § 3 ust. 2 niniejszego paragrafu. Jednocześnie poinformował, że odmawia przyjęcia odszkodowania otrzymanego w dniu 10 kwietnia 2019 roku. W dniu 11 kwietnia 2019 roku na konto powódki zostało one zwrócone.

W dniu 11 kwietnia 2019 roku pozwany zwrócił powodowej spółce przelaną 10 kwietnia 2019 roku kwotę 1.664,40 zł z tytułu odszkodowania.

(oświadczenie woli – k. 40; potwierdzenie przelewu – k. 81 i 84; zeznania pozwanego M. K. – k. 169v-170)

Przed zawarciem tej umowy pozwany komunikował swojemu przełożonemu to, że będzie zmieniał pracę. Próbował również ustalić, że dojdzie do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Nie doszło do zawarcia tego porozumienia. Przez cały marzec 2020 roku powód nie wykonywał żadnej pracy, nie pracował również dla podmiotów konkurencyjnych do powódki.

W dniu 1 kwietnia 2019 roku pozwany zawarł z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menedżera ds. projektów inwestycyjnych w Dziale Klimatyzacji. Umowa obowiązywała strony od 1 kwietnia 2019 roku.

Pozwany w dniach następujących po 1 kwietnia 2019 roku przeszedł okres wdrożenia, odbywał szkolenia.

Spółka powodowa i S. Polska działają na częściowo pokrywającym się rynku klientów. Posiadają również wspólnych klientów z powodu ograniczonej branży. Spółka (...) ma szerszy asortyment niż spółka powodowa. W tej spółce pozwany zajmuje się sprzedażą klimatyzacji, ale musi znać jej całą ofertę. Powodowa spółka sprzedaje produkty chińskiej firmy M. (...). Tych produktów nie ma w ofercie spółki S..

W trakcie procesu rekrutacji, ani w trakcie pracy od 1 kwietnia 2019 roku pozwany nie korzystał z bazy danych klientów powódki.

(umowa o pracę ze spółką Schiessl Polska – k. 77-79; zeznania świadka P. S. – k. 128-129; zeznania świadka M. W. (1) – k. 127v-128; zeznania pozwanego M. K. – k. 169v-170)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił podstawie dokumentów przedłożonych przez strony procesu w jego toku oraz zgromadzonych w aktach osobowych pozwanego. Autentyczność dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron procesu. W zakresie wydruków zrzutu ekranu z portalu (...) Sąd wskazuje, że nie oparł się na nich odnośnie daty od kiedy pozwany miał być zatrudniony w spółce (...). Z tego zrzutu ekranu wynika, że miałby tam pracować od marca 2019 roku, co zgodnie z tym co Sąd ustalił nie jest prawdą. Z przedłożonej przez pozwanego umowy o pracę wynika, że została ona zwarta w dniu 1 kwietnia 2019 roku. Natomiast w marcu 2019 roku brał on udział w procesie rekrutacyjnym do (...). Nie można tego utożsamiając z podjęciem zatrudnienia w tej spółce.

W zakresie zeznań świadków P. Ł., P. S. oraz M. W. (2), a także pozwanego M. K. Sąd dał tym osobom wiarę w całości. Ich zeznania korespondowały ze sobą, nie pozostawały rozbieżne w żadnym zasadniczym, istotnym dla sprawy zakresie.

W zakresie zeznań za powódkę A. P. Sąd nie dał mu wiary w zakresie tego, że pozwany zawarł umowę o pracę ze spółką S.Polska w dniu 1 marca 2019 roku. Z ustaleń Sądu dokonanych na podstawie dokumentu tej umowy, Sąd ustalił, że stron zawarły ją dnia 1 kwietnia 2019 roku. Nie jest również wiarygodne twierdzenie, że pozwany złamał zakaz konkurencji. Z ustaleń Sądu wynika, że w dniu kiedy pozwany zawarł umowę o pracę z dnia 1 kwietnia 2019 roku ze

spółką S.Polska to nie obowiązywała go już umowa o zakazie konkurencji z powodu niewywiązania się przez powódkę postanowień z tej umowy o czym mowa w dalszej części. Ponadto należy wskazać, że jest to tylko i wyłącznie opinia przedstawiciela strony powodowej. Nie jest wiarygodne twierdzenie, że pozwany w nowej spółce korzystał z bazy klientów powódki i na podstawie znajomości oferty powódki zostały dostosowane oferty S. Polska celem zwiększenia ich konkurencyjności. Na tę okoliczność nie zostały przedłożone żadne inne dowody, również świadkowie zeznający w sprawie nie powoływali takich faktów. Nie udowodniono, że pozwany korzystał z bazy klientów, oferty produktów, oferty rabatowej w spółce w której się zatrudnił.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie z następujących powodów.

Przedmiotem roszczenia strony powodowej było żądanie od pozwanego odszkodowania z tytułu złamania zakazu konkurencji na podstawie zwartej umowy o zakazie konkurencji poprzez podjęcie przez niego pracy w spółce S.Polska w marcu 2019 roku, kiedy to zakaz konkurencji dalej obowiązywał pozwanego.

Przepisy prawa pracy przewidują możliwość ustanowienia zakazu konkurencji w okresie trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu. Do zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy odnosi się art. 101¹ k.p. W myśl art. 101¹ § 1 KP w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (art. 101¹ § 2 KP). Zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy art. 101² k.p. Przewiduje on w § 1 odpowiednie stosowanie art. 101¹ § 1 KP, 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 okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. W myśl art. 101² § 2 KP zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 101² § 1 KP, przestaje obowiązywać przed upływem przewidzianego w umowie terminu w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W myśl natomiast art. 101² § 3 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 101² § 1 k.p nie może być niższe od 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji i może być wypłacane w miesięcznych ratach.

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

terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności.

W niniejszej sprawie pozwany argumentował, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestała obowiązywać w dniu braku wypłaty odszkodowania, czyli 29 marca 2019 roku. W ocenie Sądu jest to zgodne z prawdą. Zgodnie z § 3.3 Tej umowy o zakazie konkurencji pozwanemu było należne odszkodowanie w wysokości 25% jego ostatniego wynagrodzenia zasadniczego w spółce. To odszkodowanie miało być płatne przez 3 miesiące obowiązywania zakazu konkurencji, płatnościami do końca każdego miesiąca obowiązywania zakazu konkurencji. Sąd ustalił, że odszkodowanie w kwocie 1.664,40 zł powodowa spółka wypłaciła pozwanemu w dniu 10 kwietnia 2019 roku. Odszkodowanie za marzec 2019 roku jako pierwszy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w dniu 28 lutego 2019 roku, powinna była wypłacić do 31 marca 2019 roku. Była to niedziela. Z zapisu wynika, że wypłata odszkodowania miała nastąpić do dnia ostatniego miesiąca obowiązywania zakazu konkurencji. Nie mogła tym samym nastąpić np. 1 kwietnia 2019 roku lub później za marzec 2019 roku bo powodowałby to uchybienie przez pracodawcę obowiązkowi wypłaty odszkodowania. Należy dokonać literalnej wykładni woli stron, gdzie powódka zobowiązała się do wypłaty odszkodowania do dnia ostatniego miesiąca obowiązywania zakazu konkurencji. Oznacza to tym samym, że 31 marca 2019 roku był datą graniczną, do której pozwany powinien być już w posiadaniu pieniędzy z tytułu odszkodowania. Należy wskazać, że była to niedziela. Dzień 30 marca 2019 roku była to sobota. Jak wynika z doświadczenia życiowego Sądu i ogólnodostępnej wiedzy w dniach soboty i niedzieli nie są dokonywane księgowania uznań na kontach bankowych. Tym samym, aby powódka wywiązała się z konieczności wypłaty odszkodowania do ostatniego dnia miesiąca marca 2019 roku powinna to zrobić wcześniej, niż przed dniem wolnym, tak, aby pozwany mógł dysponować należnym mu odszkodowaniem. Odszkodowanie wypłacone w dniu 10 kwietnia 2019 roku nie jest wywiązaniem się powódki ze swojego obowiązku, który na siebie przyjęła w ramach umowy o zakazie konkurencji. Oznacza to tym samym, że umowa zawarta na 3 miesiące, przestała obowiązywać już dniu 30 marca 2019 roku, kiedy to pozwany nie otrzymał należnego mu odszkodowania.

Niezależnie od powyższego nawet gdyby uznać, że powódka mogłaby wypłacić powodowi odszkodowanie do dnia 31 marca 2019 roku łącznie, to i tak nie wywiązała się z tego. Już od początku dnia 1 kwietnia 2019 roku pozwanego nie obowiązywała ta umowa o zakazie konkurencji. Oznacza to, że tego dnia pozwany mógł podjąć już zatrudnienie w nowej spółce, która nawet mogła być konkurencyjna w stosunku do powódki. Strona powodowa nie wykazała, że pozwany pracował w spółce S.Polska już w marcu 2019 roku. Nikt nie zeznał, że pozwany w tym czasie pracował czyli wykonywał działalność konkurencyjną dla powodowej spółki pracując w drugim, nowym miejscu. Tylko i wyłącznie prowadził negocjacje celem zmiany pracodawcy. Nie może być to pojmowane jako prowadzenie działalności konkurencyjnej. Dodatkowo złożona umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2019 roku potwierdza to, że stosunek pracy pozwanego ze spółką S.Polska została zwarty dopiero tego dnia.

Resumując umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 30 marca 2018 roku przestała obowiązywać pozwanego w stosunku do powodowej spółki jeszcze przed zawarciem umowy o pracę ze spółką(...) Sp. z o.o.. Wobec czego abstrahując od tego czy była to spółka konkurencyjna wobec powódki, pozwany dokonał zawarcia tejże umowy już nie będąc związany umową o zakazie konkurencji. Z tego powodu roszczenie o odszkodowania z powodu naruszenia umowy o zakazie konkurencji podlegało oddaleniu w całości.

Odnosząc się do argumentacji dotyczącej ogólności samych zapisów zawartych w umowie o zakazie konkurencji Sąd wskazuje, co następuje. Zapis § 1.3 lit d oraz § 1.2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (k. 22) jest zapisem ogólnym.

Określenie zakresu (przedmiotu) zakazu konkurencji jest konieczne również z tego powodu, że nie można obarczać pracownika nadmiernymi ograniczeniami co do możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej, stanowiłoby to bowiem ograniczenie wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP) albo wolności działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP). Pracodawca nie może więc w sposób dowolny określić zakresu zakazu konkurencji. Nie może być to zakres wykraczający poza przedmiot działalności pracodawcy. Zupełny brak określenia zakresu zakazu konkurencji powoduje z kolei nieważność umowy o zakazie konkurencji.

To pracodawca określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego (subiektywnego) punktu widzenia, jakie informacje powinny być chronione z punktu widzenia jego istotnych interesów. Można się przy tym zgodzić co do zasady z poglądem, że działalnością konkurencyjną może być nie tylko działalność identyczna z wpisaną do dokumentów rejestrowych pracodawcy, ale także inna działalność, która prowadzi do faktycznego naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy jako przedsiębiorcy. Jednak wymaga to wyraźnego opisanie w treści umowy o zakazie konkurencji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555 oraz z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 179/13, LEX nr 1444595).

Umowa o zakazie konkurencji nie zawiera żadnych informacji na temat tego, jakie informacje są dla pracodawcy szczególnie ważnymi. Umowa o zakazie konkurencji powinna określać to jakie informacje pozostają chronione, jakich informacji nie może powód ujawniać, a także ujawnienie jakich informacji może narazić na szkodę pracodawcę. Strona powodowa nie przedłożyła żadnego załącznika do umowy o zakazie konkurencji, który miały być skonkretyzowaniem, o jakie informacje chodzi. Rację ma pełnomocnik pozwanego, że celem rzeczywistym pracodawcy nie było uchronienie pracodawcy przed rozpoczęciem działań konkurencyjnych przez pozwanego po ustaniu stosunku pracy, ale zatrzymanie pozwanego w pracy pod groźbą, że może mieć obowiązek zapłacić karę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Umowy o zakazie konkurencji w powodowej spółce były zawierane, aby pracownicy nie zawierali umów z innymi podmiotami działającymi na tym samym rynku, nie dochodziło jak to określono w toku procesu do „podkupowania” pracowników. Celem zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być rzeczywista ochrona informacji szczególnie istotnych dla pozwanej, a nie powstrzymanie pracownika przed nierozwiązywaniem umowy z powodu utrudnienia znalezienia zatrudnienia przez trzy miesiące.

Odnosnie wysokości zastrzeżonego odszkodowania należnego dla powódki, będącego w istocie karą za złamanie umowy wskazać trzeba, iż w judykaturze Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd o dopuszczalności zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Kara umowna nie może być rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 2019 r. (I PK 257/17) trafnie wskazał, iż po pierwsze, zależność zachodząca między wysokością kary umownej i umówionego odszkodowania należnego pracownikowi nie jest jedynym czynnikiem mającym wpływ na uznanie, że kara umowna jest „rażąco wygórowana”. Co najmniej w równym stopniu należy uwzględnić inne czynniki, takie jak wystąpienie i wysokość szkody po stronie pracodawcy, sposób zachowania pracownika, stopień jego zawinienia, a także inne uwarunkowania. Po drugie, zmniejszenie kary umownej odbywa się zawsze po rozważeniu wszystkich istotnych aspektów, ma zatem charakter zindywidualizowany. Znaczy to tyle, że korekta nie przebiega według uniwersalnego modelu.

Posiłkowanie się relacją zachodzącą między karą a odszkodowaniem należnym pracownikowi ma znaczenie nie wtedy, gdy między tymi czynnikami nie ma równości, ale dopiero wówczas, gdy występuje rażąca dysproporcja między karą umowną a odszkodowaniem z art. 101² § 3 k.p.

W tej sprawie należy wskazać, że istnieje rażąca dysproporcja między zastrzeżoną wypłatą odszkodowania dla pozwanego od pracodawcy – 25% wynagrodzenia miesięcznie przez trzy miesiące, a odszkodowania w formie kary umownej płatnej dla powoda przez pozwanego – 3-krotność wynagrodzenia miesięcznego. Nie została wykazana żadna szkoda po stronie pracodawcy, sposób zachowania się pozwanego który miał spowodować lub narazić na szkodę pracodawcę, aby mógł żądać tak wysokiego odszkodowania. Pełne odszkodowanie należne pozwanemu za całe 3 miesiące wynosiłoby 4.993,20 zł, a należne dla powódki 19.091.04 zł. Jest to niemalże czterokrotna różnica między tymi odszkodowaniami. Ponadto zgodnie z orzecznictwem, kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 roku sygn. I PK 222/03). Różnica wyżej wskazanych kwot w ocenie Sądu jest rażąca.

Dodatkowo Sąd wskazuje, że powodowa spółka nie zdołała wykazać, że pozwany pracując w spółce S.Polska wykorzystywał jakiegokolwiek informacje nabyte w czasie pracy u niej. Nie udowodniono, że korzystał z bazy klientów, czy też jakiegokolwiek jego działania na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2019 roku były związane z posiadanymi informacjami od byłego pracodawcy. W tym zakresie powodowa spółka nie sprostowała ciężarowi dowodu.

Mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. biorąc pod uwagę, że pozwany wygrał w całości. Stawkę kosztów zastępstwa procesowego Sąd obliczył biorąc pod uwagę wartość dochodzonego przez powódkę roszczenia czyli 19.091,04 zł. I na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radcy prawnego ($3.600 \text{ zł} \times 75\% = 2.700 \text{ zł}$). O powyższym orzeczono jak w punkcie 2 sentencji wyroku.