

Sygn. akt I ACa 134/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie I Wydział Cywilny

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Małgorzata Gawinek (spr.)
Sędziowie:	SSA Dariusz Rystał SSA Maria Iwankiewicz
Protokolant:	sekr. sądowy Beata Węgrowska-Płaza

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2015 r. na rozprawie w Szczecinie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie

z dnia 29 października 2014 r., sygn. akt VIII GC 407/13

1. **oddala apelację**

2. **zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

SSA Maria Iwankiewicz SSA Małgorzata Gawinek SSA Dariusz Rystał

Sygn. akt I ACa 134/15

UZASADNIENIE

Powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. 27 sierpnia 2013 roku złożyła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o zapłatę kwoty 100.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 6 sierpnia 2013 roku. Złożyła też wniosek o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Swoje roszczenie powódka wywodziła z umowy stron o świadczenie usług księgowych. Zdaniem powódki doszło do zatrudnienia pracownika powodowej spółki przez podmiot powiązany z jej klientem, co w świetle przywołanej umowy implikuje prawo powódki do żądania od pozwanej kary umownej w dochodzonej kwocie.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwana wskazała na brak podstaw do stwierdzenia istnienia klauzuli o zakazie zatrudniania pracowników powódki oraz do uznania, że pozwana dopuściła się podawanego przez powódkę naruszenia zakazu zatrudniania jej pracowników. Zdaniem pozwanej spośród przedłożonych przez powódkę umów, pozwana jako spółka w organizacji podpisała wyłącznie umowę o prowadzenie kadr, a w związku z tym, pozostałe umowy nie mogą być podstawą ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie, a nadto z uwagi na nieważność powoływanego w pozwie §9 umowy o prowadzenie kadr z dnia 23 listopada 2011 roku oraz nieważność całej umowy, pozwana nie była zobowiązana do przestrzegania przywołanego przez powódkę zakazu zatrudniania jej pracowników. Pozwana powołała się na art. 162 ksh oraz wskazała, na sprzeczność zapisu o karze umownej z zasadami współzycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 29 października 2014 roku (sygn. akt VIII GC 407/13) Sąd Okręgowy w Szczecinie oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 3.617 zł tytułem kosztów procesu.

Sąd ten ustalił, że powódka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczy usługi kadrowe, księgowo, podatkowe i rejestracyjne na rzecz podmiotów gospodarczych polskich i z kapitałem zagranicznym. Powodowa spółka zatrudniała na stanowisku asystentki zarządu w okresie od 23 sierpnia 2010 roku do 29 lutego 2012 roku U. R. (1), biegle posługującą się językiem angielskim, do której obowiązków należało - między innymi - przygotowywanie ofert handlowych, umów, skanowanie podpisanych dokumentów, umieszczanie ich w pliku systemowym, umieszczanie oryginałów umów w segregatorach i opieka nad tymi dokumentami, a nadto obsługa sekretariatu, przygotowywanie przelewów, a także sprawowanie pieczy nad dokumentami księgowymi. W powodowej spółce umowy podpisane z klientami umieszczane były w segregatorach przechowywanych w niezamykanej na klucz szafie. Umowy te były skanowane i umieszczane na serwerze systemowym.

Według ustaleń Sądu Okręgowego, jesienią 2011 roku do powodowej spółki zwrócił się obywatel Danii M. L. wraz ze swoim doradcą prawnym, zamierzał bowiem zarejestrować w Polsce spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością zajmującą się produkcją konstrukcji metalowych. W spotkaniach stron uczestniczyła również U. R. (1), która pełniła rolę tłumacza, podejmowała również czynności związane z zarejestrowaniem nowego podmiotu w Krajowym Rejestrze Sądowym - przygotowywała dokumenty, umawiała wizyty u notariusza i w urzędach.

W dniu 9 listopada 2011 roku pomiędzy P. G. działającym w imieniu powódki a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji reprezentowaną przez M. L. zawarta została umowa o udostępnienie adresu pocztowego do korzystania.

W dniu 23 listopada 2011 roku działający w imieniu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji M. L. udzielił pełnomocnictwa P. G. oraz J. S. do reprezentowania spółki przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. W tym samym dniu pomiędzy powódką a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji reprezentowaną przez M. L. zawarta została umowa o świadczenie usług kadrowych, w wersji anglojęzycznej. W imieniu powódki umowę podpisał P. G.. Załącznik do umowy stanowił cennik usług kadrowych. W posiadaniu powódki znajdują się dwie wersje tejże umowy, na jednej z nich na dwóch pierwszych stronach P. G. złożył podpis w formie parafki, zaś na drugiej wersji - podpis składający się z pierwszej litery imienia i nazwiska. W posiadaniu powódki znajduje się też niepodpisany przez żadną ze stron projekt umowy o świadczenie usług księgowych noszący datę 23 listopada 2011 roku oraz projekt umowy o świadczenie usług kadrowych również noszący datę 23 listopada 2011 roku. Zleceniodawca jest oznaczony jako (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

W dniu 28 listopada 2011 roku pozwana, zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 24 listopada 2011 roku, udzieliła P. G., S. I., A. K. oraz J. S. pełnomocnictwa do reprezentowania spółki przed organami administracji publicznej.

W tym samym dniu spółka udzieliła pełnomocnictwa P. G. do odbioru decyzji w sprawie nadania numeru identyfikacji podatkowej- NIP-4 oraz VAT- UE.

Zgodnie z dalszymi ustaleniami Sądu Okręgowego po zarejestrowaniu spółki powódka świadczyła na rzecz pozwanej usługi kadrowe i placowe oraz usługi księgowe. Obsługę kadrową pozwanej prowadziła J. S., zaś obsługę księgową- J. M. i J. N. pod kierunkiem B. B. (1).

Sąd wskazał, że umowy o świadczenie usług kadrowych oraz o świadczenie usług księgowych zawierają w §9 zapis, że w przypadku, gdy zleceniodawca lub przedsiębiorca z nim powiązany zatrudni któregokolwiek z pracowników zleceniobiorcy, zleceniodawca zobowiązany będzie do zapłaty na rzecz zleceniobiorcy kary umownej w wysokości 100.000 zł (ust.1). Klauzula ustanowiona w ust.1 obowiązywać będzie w trakcie trwania umowy oraz w ciągu dwunastu miesięcy od jej rozwiązania lub wygaśnięcia (ust.2). Dla potrzeb niniejszego paragrafu za pracownika uważa się osobę fizyczną związaną ze zleceniobiorcą umową o pracę lub umową zlecenia, umową o dzieło lub inną podobną umową, która była zatrudniona przez zleceniobiorcę w trakcie trwania niniejszej umowy. Jednocześnie za pracownika nie uznaje się osoby, której umowa ze zleceniobiorcą wygasła co najmniej 24 miesiące przed rozwiązaniem niniejszej umowy (ust.3). Dla potrzeb niniejszego paragrafu za zatrudnienie uważa się w szczególności stosunek pracy, stosunek zlecenia, stosunek wynikający z umowy o dzieło oraz stosunek wynikający z innej podobnej umowy. Za zatrudnienie uważa się również doradztwo na rzecz zleceniodawcy lub wspomaganie go w jakikolwiek sposób, a także sytuacje, w których pracownik zleceniobiorcy jest bezpośrednio lub pośrednio współnikiem zleceniodawcy. Sytuacja zatrudnienia występuje jednakże tylko w tym przypadku, gdy dany stosunek prawny lub faktyczny związany jest z działalnością gospodarczą wykonywaną przez zleceniobiorcę.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że od stycznia 2012 roku U. R. (1) pozostaje w bliskich osobistych relacjach z M. L..

W dniu 13 grudnia 2011 roku pozwana udzieliła K. G., swojemu pracownikowi, pełnomocnictwa do wszystkich czynności związanych z zatrudnianiem, przebiegiem zatrudnienia oraz zwalnianiem pracowników spółki. W połowie stycznia 2012 roku M. L. podczas rozmowy ze S. I. w obecności U. R. (1) zwrócił się z pytaniem, czy istnieje możliwość zatrudnienia U. R. (1) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. S. I. nie wyraził na to zgody. U. R. (1) 31 stycznia 2012 roku złożyła wypowiedzenie umowy o pracę w powodowej spółce. Pomiędzy powódką a pełnomocnikiem pozwanej toczyły się rozmowy dotyczące zatrudnienia przez pozwaną U. R. (1). Pismem z dnia 22 lutego 2012 roku powódka poinformowała pełnomocnika pozwanej, iż podtrzymuje ustalenia zawarte w podpisanej pomiędzy stornami umowie o współpracy. Wskazała, iż w tejże umowie jest jasny i precyzyjny zapis informujący zleceniodawcę, że przejście pracownika jest działaniem na szkodę Kancelarii. S. I. podtrzymał swoje stanowisko w mailu z dnia 23 lutego 2012 roku.

W dniu 29 lutego 2012 roku U. R. (1) zwróciła pozwanej spółce urządzenie kryptograficzne w postaci tokena banku (...) S.A. Po odejściu z powodowej spółki uzyskała zatrudnienie w kancelarii podatkowej B. P.. Kancelaria prowadziła obsługę pozwanej w zakresie doradztwa podatkowego oraz świadczyła na jej rzecz usługi kadrowe. U. R. (1) pełniła rolę tłumacza w kontaktach pomiędzy B. P. a M. L.. Została oddelegowana do pracy w pozwanej spółce, gdzie zajmowała się sprawami biurowymi, przygotowywała dokumenty związane z kadrami, które następnie przekazywane były do biura B. P., prowadziła rekrutację osób do pracy w Danii.

Według dalszych ustaleń Sądu Okręgowego w kwietniu 2012 roku strony procesu zakończyły współpracę. M. L. 13 kwietnia 2012 roku wypowiedział przedstawicielom powódki pełnomocnictwo z dnia 28 listopada 2011 roku. Upoważnił W. C. do reprezentowania pozwanej przy odbiorze dokumentacji pozwanej spółki. W. C. 13 kwietnia 2012 roku odebrała tę dokumentację od powódki.

Sąd Okręgowy czyniąc ustalenia stwierdził też, że M. L. poinformował S. I., że skoro umowa ma charakter ustny również wypowiedzenie składa z pominięciem formy pisemnej.

Powódka pismem z dnia 5 lipca 2012 roku złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez U. R. (1), polegającego na niszczeniu i usuwaniu danych informatycznych oraz niszczeniu, usuwaniu i ukrywaniu dokumentów, którymi nie miała prawa wyłącznie dysponować. Postępowanie w tej sprawie zostało umorzone z uwagi na niewykrycie sprawcy przestępstwa.

Pismem z dnia 23 lipca 2013 roku pełnomocnik powódki wezwał pozwaną do zapłaty kary umownej w wysokości 100.000 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle powyższych ustaleń powództwo podlegało oddaleniu. Sąd wskazał, że strona powodowa domagała się w niniejszym postępowaniu zapłaty kary umownej w wysokości 100.000 zł. Po przywołaniu treści art. 483 §1 kc, stwierdził że najistotniejszą funkcję, jaką pełni kara umowna, jest funkcja kompensacyjna oraz że zakres odpowiedzialności z tytułu kary umownej pokrywa się z zakresem ogólnej odpowiedzialności dłużnika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 kc), co oznacza że przesłanki obowiązku zapłaty kary umownej określane są przez przyzmat ogólnych przesłanek kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej, z pewną modyfikacją - dla zaistnienia obowiązku zapłaty kary umownej niezbędne jest łączne wystąpienie tylko dwóch przesłanek pozytywnych i niezastnienie żadnej z przesłanek negatywnych. Jako pierwszą z przesłanek pozytywnych Sąd wymienił istnienie skutecznego postanowienia umownego, z którego wynika obowiązek świadczenia kary umownej, drugą – niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność; wierzyciel natomiast, nie ma obowiązku wykazywać faktu poniesienia szkody; musi wykazać istnienie i treść zobowiązania łączącego go z dłużnikiem, a także fakt niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Zobowiązany do zapłaty kary umownej może natomiast bronić się m.in. zarzutem, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy podkreślił, że strona powodowa zgłaszając roszczenie o zapłatę kary umownej powoływała się na zapis umowy o świadczenie usług kadrowych z dnia 23 listopada 2011 roku wskazując, że z umowy tej wynika w sposób jednoznaczny, iż w przypadku zatrudnienia pracownika powodowej spółki przez jej klienta, bądź podmiot z nim powiązany, zobowiązany jest on do zapłaty kary umownej w wysokości objętej żądaniem. Zdaniem powódki U. R. (1) po zakończeniu pracy u powódki została zatrudniona w pozwanej spółce, co stanowi naruszenie przez pozwaną zobowiązania umownego. Pozwana kwestionowała natomiast obowiązek zapłaty kary umownej podnosząc przede wszystkim, że powódka nie wykazała, że strony procesu zawarły ważną umowę, z której wynikałby obowiązek odszkodowawczy pozwanej.

Sąd Okręgowy, wskazując na brak sporu pomiędzy stronami co do tych okoliczności, stwierdził, że pozwana zarówno przed zarejestrowaniem, jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji, jak i po zarejestrowaniu w Krajowym Rejestrze Sądowym korzystała z usług powódki, związanych z rejestracją, a następnie usług kadrowych oraz księgowych. Postępowanie dowodowe – zdaniem Sądu - wykazało, że po zakończeniu pracy w powodowej spółce U. R. (1) podjęła zatrudnienie w Kancelarii Podatkowej B. P., skąd została oddelegowana do pracy w pozwanej spółce.

W ocenie Sądu Okręgowego, w pierwszej kolejności należało ustalić, czy istniało ważne postanowienie umowne, z którego wynikał obowiązek zapłaty kary umownej. Rozważając tę kwestię, Sąd wskazał, że wraz z pozwem powódka przedstawiła umowę o udostępnienie adresu podpisaną przez P. G. oraz M. L. działającego jako prezes zarządu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji, dwie umowy o świadczenie usług kadrowych o tej samej treści, noszące daty 23 listopada 2011 roku podpisane również przez P. G. oraz M. L. działającego jako prezes zarządu pozwanej spółki w organizacji, niepodpisaną umowę o świadczenie usług kadrowych oraz niepodpisaną przez strony umowę w wersji angielskiej noszącą datę 23 listopada 2011 roku o świadczenie usług księgowych, w której jako strony wskazano powódkę oraz (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. Sąd stwierdził, że z tego wynika, że będące w posiadaniu powódki trzy podpisanie przez M. L. umowy (umowa o udostępnienie adresu i dwie umowy o tej samej treści dotyczące świadczenia usług kadrowych) zawarte zostały w okresie, kiedy spółce z ograniczoną odpowiedzialnością przysługiwał status spółki w organizacji. Umowa o udostępnienie adresu nie zawiera w swojej treści tzw. „Anti – competition clause”. Zdaniem Sądu Okręgowego nie sposób natomiast uznać, że na podstawie postanowień powołanej umowy z dnia 23 listopada 2011 roku o świadczeniu usług kadrowych pozwana związana

została zakazem zatrudniania pracowników, gdyż umowa ta była nieważna (art. 58§ 1 kc), jako że poza sporem pozostawała okoliczność, że M. L. zwrócił się do powódki m.in. celem uzyskania pomocy w utworzeniu nowego podmiotu na terenie Polski. Zamierzał bowiem założyć jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. Tymczasem spółka z ograniczoną odpowiedzialnością musi przejść co najmniej przez dwie fazy rozwojowe, tj. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji a następnie, po rejestracji spółkę właściwą. W stosunku do jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji znajdują zastosowanie przepisy działu III księgi I ksh, dotyczące spółki w organizacji. Jedyne modyfikacje przepisy wprowadzają, co do zakresu reprezentacji jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji. Zgodnie bowiem z art. 162 ksh, w takiej spółce jedyny wspólnik nie ma prawa do jej reprezentacji, jednak zakaz ten nie dotyczy zgłoszenia do rejestru sądowego. Przepis ten modyfikuje zasady reprezentacji określone w art. 161 §2 ksh., zgodnie z którym prawo reprezentacji przysługuje zarządowi albo pełnomocnikowi powołanemu jednomyślną uchwałą wspólników. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie mogą natomiast reprezentować wspólnicy. Sąd stwierdził, że art. 162 ksh, może dotyczyć tylko takiej sytuacji, w której jedyny wspólnik jest jednocześnie członkiem zarządu; w przypadku, gdy zarząd ten jest jednoosobowy, skutkuje to całkowitym zakazem jego działalności w okresie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji. Podsumowując – Sąd Okręgowy wskazał, że z dyspozycji art. 162 ksh wynika całkowity zakaz reprezentacji przez jedynego wspólnika, spółki jednoosobowej w organizacji. Nie może on reprezentować tej spółki ani jako pełnomocnik, ani jako członek jednoosobowego zarządu, ani w ramach reprezentacji łącznej w zarządzie wieloosobowym. Wobec powyższego za nieważną Sąd uznał umowę, która zawarta została pomiędzy powódką a pozwaną w fazie organizacji reprezentowaną przez M. L. będącego jedynym wspólnikiem spółki.

Sąd wskazał nadto, że w świetle stanowiska prezentowanego przez powódkę, strony zawarły trzy umowy, tj. o udostępnienie adresu, o świadczenie usług księgowych i o świadczenie usług kadrowych. Jednocześnie brak posiadania oryginałów wskazanych umów przedstawiciele powódki tłumaczyli usunięciem ich z siedziby spółki przez U. R. (1), która sprawowała nad nimi pieczęć. Podczas zeznań przedstawiciele powódki przedstawili obieg dokumentacji w spółce, wskazywali na miejsce przechowywania oryginałów umów oraz sposób utrwalania zeskanowanych umów na serwerze. Zeznania pracowników powódki - M. M. i B. B. (1), a także U. R. (1) - według Sądu pierwszej instancji - potwierdziły przedstawiony przez P. G. i S. K. sposób utrwalania i przechowywania umów z klientami oraz to, że U. R. (1) sprawowała pieczęć nad dokumentacją i miała do niej nieograniczony dostęp. Jednakże ani M. M. ani B. B. (1) nie potrafiły wskazać ile i jakie umowy zostały zawarte pomiędzy stronami. Nie były im znane okoliczności związane z zaginięciem oryginałów umów. Sądowi zwrócił też uwagę, że również z protokołów przesłuchania świadków w postępowaniu przygotowawczym, nie wynika, aby świadkowie posiadali wiedzę o sugerowanych przez powódkę działaniach U. R. (1). Sąd wskazał, że S. I. zeznał, że informację o zniknięciu dokumentów z siedziby spółki powziął przypadkowo, zaś analiza rozmów z M. L. utwierdziła przedstawicieli powódki w przekonaniu, że usunięcia dokumentów tak z segregatorów jak i z serwera spółki dokonała U. R. (1). Przedstawiciele powódki podnosili, że M. L. informował ich, że spółka z uwagi na brak umowy pisemnej nie ma szans na uzyskanie kary umownej. Sąd nabrali podejrzeń co do sytuacji, w której mogło dojść do usunięcia dokumentów - umów łączących strony procesu. W ocenie Sądu Okręgowego zarówno postępowanie prokuratorskie, jak i niniejsze postępowanie nie wykazało, że U. R. (1) dokonała usunięcia umów zawartych przez strony. Zachowanie M. L. polegające na wskazaniu, że spółka nie posiada dokumentów umożliwiających powódcie dochodzenie kary umownej nie musiało oznaczać, że posiadał on wiedzę o usunięciu dokumentów przez U. R. (1) ale o tym, że umowa ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji dotknięta jest sankcją nieważności, na co zresztą wskazywał w swoich zeznaniach. U. R. (1) podkreślała w zeznaniach, że informowała S. I. o tym, że w świetle przepisów kodeksu spółek handlowych umowa ze spółką w organizacji nie jest ważna. Podała, że to ona zauważyła nieprawidłowość w zawartych umowach. Sąd stwierdził, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby po rejestracji pozwanej spółki w Krajowym Rejestrze Sądowym doszło pomiędzy stronami do popisania umów o świadczenie usług kadrowych i księgowych. Sąd wskazał, że P. G. podawał, że pomiędzy stronami zawarte zostały trzy umowy; tak jak S. I. podczas przesłuchania w postępowaniu przygotowawczym, który podał, że strony podpisały trzy umowy, a mianowicie o dzierżawę adresu, o świadczenie usług księgowych i o świadczenie usług kadrowych. Wskazał, że wszystkie trzy umowy podpisywał P. G.. Przedstawiciele powódki potwierdzili, że po zarejestrowaniu spółki nie zostały zawarte umowy z nowopowstałym podmiotem. U. R. (1) podała zaś, że dwie umowy zostały zawarte ze spółką w organizacji, zaś umowa o usługi księgowe nie została zawarta,

gdyż nie został zakończony proces jej negocjacji. Zdaniem Sądu pierwszej instancji na uwagę zasługuje również to, że niepodpisana przez żadną ze stron, sporządzona w języku angielskim umowa o świadczenie usług księgowych nosi datę 23 listopada 2011 roku i określa stroną pozwaną jako spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, podczas gdy w tej dacie pozwana nie była jeszcze zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym, co mogłoby potwierdzać wersję U. R. (1), że strony nie zawarły na piśmie umowy o świadczenie usług księgowych, gdyż umowa ta jeszcze była negocjowana. Sąd zwrócił przy tym uwagę, że P. G. nie potrafił wskazać przyczyn istnienia dwóch wersji umowy o świadczenie usług kadrowych podpisanych z pozwaną spółką w organizacji. W ocenie Sądu orzekającego w pierwszej instancji, przedłożony materiał dowodowy nie pozwolił więc na wyprowadzenie wniosku potwierdzającego wersję powódki o podpisaniu przez strony niniejszego procesu ważnej umowy o świadczenie usług kadrowych, z której to umowy strona powodowa wywodziła obowiązek zapłaty przez pozwaną kary umownej.

Sąd wskazał przy tym, że w dalszej fazie procesu powódka wywodziła, że ustalenie przez sąd nieważności umów zawartych ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji nie przesądza o braku obowiązku zapłaty kary umownej, zdaniem powódki bowiem, po uzyskaniu uprawnienia przez prezesa pozwanej spółki do jej reprezentowania, strony przystąpiły do wykonywania przedmiotowej umowy, a prezes pozwanej nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do któregokolwiek z postanowień umowy, nie sygnalizował, aby z którymś z jej postanowień nie zgadzał się. W ocenie powódki umowa o tej samej treści, co umowa załączona do pozwu zawarta została przez strony per facta concludentia, co przejawiało się w przystąpieniu pozwanej spółki do wykonywania zawartej umowy już po dokonaniu jej wpisu do rejestru. Sąd Okręgowy nie zgodził się z takim stanowiskiem powódki, stwierdzając, że niezgłaszanie zastrzeżeń przez M. L., co do treści umów zawartych pomiędzy powódką a spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji nie może świadczyć o tym że doszło pomiędzy stronami procesu do zawarcia ważnej umowy o takiej samej, jak wynika z treści umów zawartych ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji, aby bowiem można było uznać, że doszło do zawarcia nowej umowy, niezbędnym elementem było złożenie oświadczenia woli przez uprawniony organ pozwanej. Przystąpienie stron do realizacji umowy po jej rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym nie uzasadnia konkluzji, że strony zawarły w sposób konkludentny umowę w kształcie odpowiadającym umowie nieważnej. W ocenie Sądu zachowanie stron owszem wskazuje, że doszło do zawarcia ustnej umowy, której przedmiotem było świadczenie przez powódkę usług kadrowych i księgowych na rzecz pozwanej za ustalonym wynagrodzeniem. Jednakże tok rozumowania powódki o zawarciu per facta concludentia umowy w kształcie odpowiadającym umowie nieważnej byłby właściwy, gdyby z zachowanie przedstawiciela pozwanej było na tyle jasne, że można byłoby uznać, że pozwana przyjęła na siebie wszystkie postanowienia nieważnej umowy, w tym te dotyczące obowiązku zapłaty kary umownej. Sąd po przywołaniu treści art. 60 kc, wskazał że za słuszne uznać należało stanowisko pozwanej, że postanowienie przewidujące karę umowną wymaga wyraźnego zastrzeżenia w umowie, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Według Sądu powódka nie wykazała w niniejszym postępowaniu, że zawarła z pozwaną ważne umowy o świadczenie usług księgowych i kadrowych, z których wynikałby obowiązek zapłaty kary umownej za naruszenie zakazu zatrudniania pracownika zleceniodawcy, co eliminowało obowiązek zapłaty przez pozwaną kary umownej w wysokości wskazanej w pozwie i tym samym przesądzało o oddaleniu powództwa.

Wobec powyższego – zdaniem Sądu Okręgowego - bezprzedmiotowym było czynienie rozważań odnoszących się do oceny czy postępowanie pozwanej wypełniło postanowienia §9 umowy o świadczenie usług kadrowych zawartej w dniu 23 listopada 2011 roku.

Nadto, na marginesie Sąd wskazał, że strona pozwana domagając się oddalenia powództwa podniosła również zarzut sprzeczności zapisu o obowiązku zapłaty kary umownej umieszczonego w umowach przedstawionych przez powódkę z zasadami współzycia społecznego powołując się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi, z 20 marca 1998 roku (I ACa 136/98), w którym Sąd ten stwierdził, że: „dobrowolność pracy oparta jest na zgodnych oświadczeniach woli zakładu pracy i pracownika, obejmuje po stronie pracownika swobodę wyboru zawodu i zakładu pracy i niedopuszczalne jest, aby strony kształtując stosunek zobowiązaniowy, zawierały w umowie postanowienia naruszające prawa ich pracowników”. Sąd Okręgowy stwierdził przy tym, że pomimo orzeczeń krytykujących wyżej przywołane stanowisko Sądu Apelacyjnego, Sąd orzekający w niniejszej sprawie uznał, że wprowadzony przez powódkę do umowy zakaz zatrudniania pracowników w okolicznościach niniejszej sprawy jest nieważny, jako

sprzeczny z zasadami współzycia społecznego (art. 58 §2 kc). Sąd Okręgowy – przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego - zwrócił uwagę, że wymaganie zgodności czynności prawnej z zasadami współzycia społecznego jest zagadnieniem kontekstu faktycznego, tj. okoliczności danego wypadku, i jakakolwiek próba uogólnień adekwatnych do każdej sytuacji byłaby z góry skazana na niepowodzenie. Zdaniem Sądu wyrażona w art. 353¹ kc zasada swobody umów umożliwia zawieranie tego typu porozumień w sytuacji, gdy zawierane są one przez podmioty wobec siebie konkurujące na rynku, aby wykluczyć przepływ poufnych informacji. W przedmiotowym stanie faktycznym sporny zapis w praktyce naruszał prawo osoby fizycznej do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia.

Apelację od tego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w całości zarzuciła naruszenie:

1. prawa materialnego, a to:

- art. 483 § 1 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że istnienie skutecznego postanowienia umownego, z którego wynika obowiązek świadczenia kary umownej musi wynikać z dokumentu, podczas gdy termin „umowa” użyty został w znaczeniu techniczno-prawnym i powinien być rozumiany jako zgodne oświadczenie woli stron co do ustanowienia kary umownej;

- art. 60 k.c. poprzez niedokonanie wykładni dorozumianego oświadczenia woli, które w okolicznościach niniejszej sprawy, ze względu na kontekst w jakim zostało złożone, należy uznać za oświadczenie woli danej treści;

- art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. poprzez ich błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że postanowienie o obowiązku zapłaty przez pozwaną kary umownej w przypadku zatrudnienia przez nią któregokolwiek z pracowników powódki sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego i narusza prawo osoby fizycznej do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia, podczas gdy rodzaj działalności powódki i koszty jakie ponosi ona na szkolenie pracowników uzasadniają umieszczanie w umowach z pracownikami takiego rodzaju postanowień, a porozumienie tworzyło jedynie więź obligacyjną pomiędzy spółkami;

2. prawa procesowego, a to art. 233 kpc poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i błędne uznanie, że pozwana nie przyjęła na siebie wszystkich postanowień umowy z dnia 23 listopada 2011 r. o świadczenie usług kadrowych, a w szczególności tych dotyczących obowiązku zapłaty kary umownej, podczas gdy Sąd ustalił, że pozwana czuła się związana tym postanowieniem - przedstawiciele (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością niejednokrotnie zwracali się do pozwanej z pytaniem czy zamierza dochodzić odszkodowania w przypadku przejścia jej pracownika;

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego polegająca na przyjęciu, że nie doszło do wykonywania przez strony umowy o treści tożsamej z treścią umowy z dnia 23 listopada 2011 r. o świadczenie usług kadrowych, podczas gdy fakt przystąpienia pozwanej spółki do wykonywania tej umowy, już po dokonaniu wpisu do rejestru, świadczy jednoznacznie o zawarciu przez strony umowy o treści tożsamej z umową nieważną.

Przedstawione zarzuty zdaniem skarżącej uzasadniają wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 100.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 sierpnia 2013 r. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowanie przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zarzutów skarżąca wskazując na treść art. 483 § 1 kc podniosła, że w doktrynie i orzecznictwie zwraca się uwagę, że występujący w art. 483 k.c. termin „umowa” użyty został w znaczeniu techniczno-prawnym i powinien być rozumiany jako zgodne oświadczenie woli stron co do ustanowienia kary umownej, dlatego przyjmuje się, że strony mogą postanowić o karze umownej już w umowie przedwstępnej, w samej umowie kreującej zobowiązanie główne, w późniejszym porozumieniu, w umowie ramowej, jak również w postanowieniach wzorców umownych. Istotnym elementem jest porozumienie stron umowy głównej co do faktu, że zastrzegły obowiązek zapłaty kary umownej, przy czym nie jest istotne czy do takiego porozumienia doszło w samej umowie czy w okresie późniejszym. Ponadto zastrzeżenie kary umownej jest wiążące dla stron tylko wtedy, gdy strony związane są zobowiązaniem,

którego naruszenia (niewykonania lub nienależytego wykonania) kara dotyczy. Według powódki w niniejszej sprawie bezsporne było to, że strony łączyła umowa o świadczenie usług kadrowych. Jednakże wbrew stanowisku Sądu, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że strony czuły się zobowiązane zastrzeżeniem kary umownej. Sąd ustalił bowiem, że w połowie stycznia 2012 r. M. L. podczas rozmowy ze S. I. zwrócił się z pytaniem czy istnieje możliwość zatrudnienia U. R. (1) w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, na co S. I. nie wyraził zgody. Po tym zdarzeniu pomiędzy powódką a pozwaną nadal toczyły się rozmowy dotyczące zatrudnienia przez pozwaną U. R. (1). Dodatkowo pismem z dnia 22 lutego 2012 r. powódka poinformowała pełnomocnika pozwanej, iż podtrzymuje twierdzenia zawarte w podpisanej między stronami umowie, powołując się na treść zapisu informującego, że przejście pracownika jest działaniem na szkodę kancelarii. To stanowisko zostało dodatkowo podtrzymane przez S. I. w e-mailu z dnia 23 lutego 2012 r. Z powyższego – w ocenie skarżącej - wynika jednoznacznie, że prezes pozwanej spółki czuł się związany postanowieniem dotyczącym kary umownej, o czym świadczy dodatkowo brak zatrudnienia jej osobiście, a za pośrednictwem swojego kontrahenta B. P., pomimo iż jedyne czynności jakie na tej podstawie wykonywała U. R. (1), związane były z obsługą pozwanej spółki. Zdaniem powódki, z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika ponadto w sposób jednoznaczny, iż po uzyskaniu przez prezesa pozwanej spółki uprawnienia do jej reprezentowania, strony przystąpiły do wykonywania umowy o treści tożsamej z umową z dnia 23 listopada 2011 r. Apelująca wskazała też, że strony były przekonane o ważności zawartej umowy pisemnej, a z okoliczności sprawy wynika, że zauważyły jej nieważność dopiero w późniejszym terminie. Według powódki - w przeciwnym razie - oznaczałoby to, że pozwana świadomie wprowadziła powódkę w błąd, co mając na uwadze początkową owocną współpracę, jest mało prawdopodobne. Dodatkowo prezes pozwanej nigdy nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń do któregośkolwiek z postanowień przedmiotowej umowy, ani nie sygnalizował, aby z którymś z postanowień się nie zgadzał. W tych okolicznościach – zdaniem powódki – stwierdzić należy, iż umowa o takiej samej treści, jak umowa załączona do pozwu, zawarta została przez strony per facta concludentia, jako że czynnością prawną osoby prawnej dokonaną per facta concludentia są takie zachowania skierowane do osób trzecich, które w normalnym toku postępowania należą do kompetencji organu uprawnionego do reprezentacji tej osoby, a ich podejmowanie usprawiedliwia przyjęcie, że dzieje się tak zgodnie z wolą osób uprawnionych do składania oświadczeń woli w imieniu osoby prawnej. Według skarżącej, fakt przystąpienia pozwanej spółki do wykonywania umowy o treści tożsamej z treścią umowy z dnia 23 listopada 2011 r., już po dokonaniu jej wpisu do rejestru, które to czynności po dniu 24 listopada 2011 r. wykonywane były już przez osobę uprawnioną do jej reprezentowania, świadczy jednoznacznie o zawarciu przez strony umowy o treści tożsamej z umową nieważną.

Podnosząc, że sąd nie dokonał wykładni dorozumianego oświadczenia woli złożonego przez pozwaną w świetle art. 60 kc, powódka wskazała że oświadczenie woli może zostać złożone wyraźnie oraz w sposób dorozumiany, czyli taki, który w danych okolicznościach i tylko ze względu na kontekst, w jakim zostało złożone, należy uznać za oświadczenie woli danej treści. Według skarżącej, zachowanie pozwanej jednoznacznie wskazuje, że czuła się związana treścią postanowienia o obowiązku zapłaty kary umownej w sytuacji zatrudnienia któregośkolwiek pracownika powódki, a skoro tak, to wyraziła na niego zgodę. Zdaniem powódki świadczą o tym przede wszystkim wielokrotne próby interwencji pozwanej w sprawie możliwości zatrudnienia U. R. (1), oznaczające, że pozwana obawiała się wynikającego z umowy obowiązku zapłaty odszkodowania w przypadku przejścia pracownika pozwanej i usiłowała polubownie, z pominięciem tegoż postanowienia przekonać powódkę do zmiany stanowiska. O czym świadczy również fakt, że pozwana próbowała ukryć fakt rzeczywistego zatrudnienia U. R. (1), jako że miała ona świadczyć pracę na rzecz B. P., choć zajmowała się wyłącznie obsługą pozwanej spółki, w jej siedzibie.

W ocenie powódki opisane wyżej zachowania pozwanej stanowią dowód na to, że pozwana złożyła dorozumiane oświadczenie woli zawarcia w umowie łączącej strony postanowienia o obowiązku zapłaty kary umownej w sytuacji zatrudnienia przez pozwaną któregośkolwiek pracownika powódki.

Skarżąca nie zgodziła się również ze stanowiskiem, jakoby samo postanowienie o obowiązku zapłaty przez pozwaną kary umownej w przypadku zatrudnienia przez nią któregośkolwiek z pracowników powódki, sprzeczne było z zasadami współżycia społecznego. Podniosła, że przedmiot działalności powodowej spółki i pozyskiwane w związku z tym informacje dotyczące klientów powódki winny podlegać najwyższej ochronie, a ich wykorzystanie przez

innego przedsiębiorcę, może zaszkodzić przedsiębiorstwu, którego dotyczą oraz podważyć wiarygodność i dobre imię powódki. Ponadto apelująca wskazała, że powódka przyczyniła się do uzyskania kwalifikacji posiadanych obecnie przez U. R. (1), która do momentu podjęcia pracy w powodowej spółce nie posiadała żadnego doświadczenia w dziedzinie w której obecnie świadczy swoje usługi; to pod opieką merytoryczną wspólników powodowej spółki nabyła ona umiejętności i doświadczenie związane z działalnością powódki oraz obecnym zakresem jej działalności. Powódka podniosła, że przeznacza spore środki na szkolenie swoich pracowników, zatem ich podbieranie przez ewentualnych kontrahentów godzi w interes spółki. Właśnie z tego względu umowy zawierane pomiędzy powódką, a kontrahentami zawierają zapisy o możliwości żądania odszkodowania w przypadku przejścia jej pracownika, co oznacza, iż dbałość powódki o uregulowanie kwestii związanych z ewentualnym przejmowaniem jej pracowników, przez kontrahentów, znajdowała w tym wypadku swoje uzasadnienie., jako że nie ulega wątpliwości, że w obecnych czasach możliwość prowadzenia efektywnej działalności gospodarczej w dużej mierze uzależniona jest od fachowej i stabilnej kadry pracowniczej. Należy więc uznać, że na podstawie art. 353¹ k.c., gwarantującego swobodę zawierania umów, doradca podatkowy może w umowach z klientami zamieszczać klauzulę, gwarantującą, iż klient nie nawiąże współpracy bezpośrednio po wygaśnięciu umowy o świadczenie usług doradztwa podatkowego z pracownikiem tegoż doradcy. Powódka wskazała też, że klauzula o możliwości żądania odszkodowania w przypadku przejścia pracownika jest powszechnie stosowana w umowach zawieranych przez kancelarie podatkowe i umieszczana jest w wielu wzorcach umów dot. współpracy takich kancelarii z ich klientami. Skarżąca podkreśliła również, iż przedmiotowe postanowienie nie ogranicza w żaden sposób swobody zatrudnienia U. R. (1), a ustala jedynie konsekwencje takiego stanu rzeczy w stosunkach pomiędzy stronami przedmiotowej umowy. Kwestia zadośćuczynienia powodowej spółce za przejście pracownika leży natomiast wyłącznie w gestii umawiających się stron, na co godzą się one zawierając stosowną umowę. Powódka zauważyła przy tym, że z punktu widzenia U. R. (1) przedmiotowe porozumienie skutkowało tym, że przez okres jednego roku po rozwiązaniu tego porozumienia nie mogła liczyć na zatrudnienie w pozwanej spółce. Zastrzegła przy tym, że rozważania te odnoszą się jedynie do skutku faktycznego przedmiotowego porozumienia, bowiem jeżeli chodzi o skutki prawne, to nie mogło ono regulować sfery prawnej osób trzecich. Porozumienie tworzyło jedynie więź obligacyjną pomiędzy spółkami. W sensie prawnym sporne porozumienie nie mogło ograniczać uprawnień U. R. (1) do swobody wyboru pracodawcy. Apelująca zwróciła też uwagę, że zawarcie porozumienia nie oznaczało, iż pracownica powódki nie mogła podjąć zatrudnienia u innych pracodawców, w tym prowadzących działalność konkurencyjną oraz że nie można czynić porównań i wyciągać wniosków między zakazem konkurencji zawierany między pracownikiem a pracodawcą, a porozumieniem dwóch podmiotów gospodarczych w przedmiocie niezatrudniania pracowników jednej strony przez drugą przez pewien czas.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się niezasadna.

Sąd Apelacyjny nie stwierdził wadliwości postępowania przed Sądem pierwszej instancji skutkujących nieważnością postępowania. Kontrola instancyjna nie wykazała też uchybień przepisom prawa materialnego wpływających na treść rozstrzygnięcia oraz zarzucanych przez stronę apelującą błędów dotyczących oceny materiału dowodowego. Dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie znajdują odzwierciedlenie w przytoczonych na ich poparcie dowodach, a ich prawna ocena w kontekście weryfikacji żądania powódki i zarzutów pozwanego zasadniczo zasługuje na aprobatę, z tą jedyną korektą, że według Sądu odwoławczego wprowadzenie w umowie dwóch podmiotów gospodarczych ograniczeń polegających na nakładaniu na tę ze stron, która zatrudni pracownika drugiej strony, obowiązku zapłaty kary umownej narusza nie tylko zasady współzycia społecznego, ale też pozostaje w sprzeczności z prawem (art. 353¹ k.c. i art. 10 § 1 kp). Stąd ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego oraz wyprowadzone na ich podstawie wnioski prawne, z uwzględnieniem powyższej kwestii, Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje za własne.

Zważywszy, że wadliwość wydanego rozstrzygnięcia, zdaniem strony powodowej, stanowiła między innymi skutek błędów Sądu pierwszej instancji przy ocenie dowodów i dokonywaniu ustaleń stanu faktycznego niniejszej sprawy, a o prawidłowości zastosowania norm prawa materialnego należy rozstrzygać po stwierdzeniu, że nie miały miejsca uchybienia przy ustalaniu istotnych dla rozstrzygnięcia faktów, w pierwszej kolejności należało ocenić prawidłowość procedowania Sądu Okręgowego w tym zakresie. Wskazać przy tym należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże - jak wielokrotnie wyjaśniano w orzecznictwie Sądu Najwyższego - zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd Okręgowy, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 kpc. Należy zatem mieć na uwadze, że - co do zasady - Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo: postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, nie publ., wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7-8, poz. 139,).

Strona skarżąca w tej sprawie podnosząc zarzut naruszenia art. art. 233 kpc wskazała na przekroczenie przez Sąd orzekający w pierwszej instancji swobodnej oceny dowodów, prowadzące do błędnego uznania, że pozwana nie przyjęła na siebie wszystkich postanowień pisemnej umowy z dnia 23 listopada 2011 roku o świadczenie usług kadrowych, a w szczególności tych dotyczących obowiązku zapłaty kary umownej, podczas gdy - zdaniem powódki - pozwana czuła się związana tym postanowieniem, na co według skarżącej wskazuje to, że przedstawiciele pozwanej niejednokrotnie zwracali się do niej z pytaniem czy zamierza dochodzić odszkodowania w przypadku przejścia jej pracownika. Według skarżącej Sąd Okręgowy poczynił też istotne w sprawie ustalenia sprzeczne z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Tych nieprawidłowości skarżąca upatrywała w przyjęciu przez Sąd pierwszej instancji, że nie doszło do wykonywania przez strony umowy o treści tożsamej z treścią umowy z dnia 23 listopada 2011 roku o świadczenie usług kadrowych, podczas gdy - zdaniem apelującej - fakt przystąpienia pozwanej do wykonywania tej umowy, już po dokonaniu wpisu do rejestru, świadczy jednoznacznie o zawarciu przez strony umowy o treści tożsamej z umową nieważną.

Analiza - wymaganego zgodnie z art. 368 § 1 pkt 3 kpc - uzasadnienia zarzutów podniesionych w apelacji wskazuje na to, że strona skarżąca artykułując zarzut przekroczenia przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów oraz sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym ustaleń istotnych w sprawie faktów, nie tylko nie zakwestionowała prawidłowości przydania wiary i mocy żadnemu z dowodów stanowiących kanwę ustaleń faktycznych tego Sądu, czy nie przedstawiła na czym miałby polegać błąd w rozumowaniu Sądu pierwszej instancji, przy dokonywaniu ustaleń faktycznych, ale przede wszystkim nie podała nawet, które - w jej ocenie - z faktów przedstawionych w uzasadnieniu Sądu Okręgowego, zostały ustalone błędnie. Powódka nawet nie podniosła, że dane zdarzenie ustalone przez Sąd pierwszej instancji nie zaistniało, bądź że wprawdzie miało miejsce, ale inaczej przebiegało lub w innych okolicznościach niż wynika to z ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, bądź że Sąd ten - z pominięciem zgromadzonych w sprawie dowodów - nie poczynił ustaleń, co do istotnych w sprawie faktów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego ocena zebranych w sprawie dowodów pozostaje w zgodzie z wyrażoną w art. 233 1 kpc swobodną oceną dowodów i prowadzi do ustalenia wynikających z nich, przedstawionych przez Sąd pierwszej instancji faktów.

Wskazać przy tym trzeba, że wbrew treści zarzutu strony powodowej lektura uzasadnienia Sądu Okręgowego, nie pozwala na przyjęcie, jakoby Sąd ten poczynił ustalenia, w myśl których „pозwana czuła się związana tym postanowieniem” (tj. dotyczącym kary umownej) oraz że przedstawiciele pozwanej zwracali się do powódki „z pytaniem czy zamierza dochodzić odszkodowania w przypadku przejęcia jej pracownika”.

Mając na uwadze przedstawione wyżej kwestie, stwierdzić należy, że strona powodowa nie podniosła skutecznie zarzutu dokonania przez Sąd pierwszej instancji w przedmiotowej sprawie oceny dowodów z naruszeniem wyznaczników z art. 233§ 1kpc oraz poczynienia przez ten Sąd ustaleń faktycznych sprzecznie ze zgromadzonymi w sprawie dowodami.

Bezasadny okazał się też zarzut strony skarżącej naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisu art. 483 § 1 kc upatrywanego w jego niewłaściwym zastosowaniu, polegającym na przyjęciu, że istnienie skutecznego postanowienia umownego, z którego wynika obowiązek świadczenia kary umownej musi wynikać z dokumentu, podczas gdy – jak wywodzi powódka - termin „umowa” użyty został w znaczeniu techniczno-prawnym i powinien być rozumiany jako zgodne oświadczenie woli stron, co do ustanowienia kary umownej. Uzasadniając ten zarzut, skarżąca wskazała przykłady dopuszczalności zamieszczenia postanowień dotyczących kary umownej z judykatury i orzecznictwa, podkreślając że istotnym elementem jest porozumienie stron umowy głównej co do faktu, że zastrzegły obowiązek zapłaty kary umownej, przy czym nie jest istotne czy do takiego porozumienia doszło w samej umowie czy w okresie późniejszym oraz że zastrzeżenie kary umownej jest wiążące dla stron tylko wtedy, gdy strony związane są zobowiązaniem, którego naruszenia kara dotyczy.

Nietrafność tego zarzutu wynika już tylko z faktu, że Sąd pierwszej instancji nie wskazał na konieczność zawarcia postanowień co do kary umownej w umowie pisemnej, tylko powołując się na brzmienia art. 483 § 1 kpc stwierdził, że z przepisu tego wynika konieczność wyraźnego zastrzeżenia w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę kary umownej. Jednocześnie Sąd Okręgowy prawidłowo uznając nieważność w świetle art.162 ksh pisemnej umowy o świadczenie usług kadrowych zawartej pomiędzy powódką, a będącą w dniu 23 listopada 2011 roku spółką w organizacji, pozwaną stwierdził, że okoliczności faktyczne tej sprawy, nie dają też podstaw do uznania, że strony zastrzegły karę umowną przez wyrażenie swojej woli w innej formie, niż na piśmie.

Wbrew zatem stanowisku strony apelującej, Sąd Okręgowy nie naruszył też art.60 kc. Wskazać przy tym należy, na co zwraca uwagę również Sąd Najwyższy w wyroku wydanym w dniu 17 maja 2013 roku, w sprawie I CSK 505/12 (LEX nr 1353053), że reguły określania sposobów wyrażania woli przez osoby dokonujące czynności prawnej, oraz badania treści (dokonywania wykładni) złożonych przez nie oświadczeń woli to dwie odrębne kwestie jurydyczne, których nie należy ze sobą utożsamiać ani traktować zamiennie. Pierwszą z nich reguluje art. 60 kc, natomiast drugą - art. 65 § 1 i 2 kc.

Sąd pierwszej instancji dopuszczając możliwość poczynienia pomiędzy stronami ustaleń, co do kary umownej, uznał że wynikającym z przeprowadzonych dowodów faktom nie można przypisać woli zawarcia przez strony porozumienia, co do kar umownych.

Podzielając stanowisko Sądu Okręgowego w tym zakresie podkreślić należy, że oświadczenie woli należy pojmować jako zewnętrzny przejaw wywołania określonych skutków prawnych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II CSK 550/09, Lex nr 577690; z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 157/10, Lex nr 784922). Tymczasem – co w sprawie jest niesporne – pomiędzy 23 listopada 2011 roku, a połową stycznia 2012 roku strony nie poruszały ani tematu kar umownych, ani ważności umowy. Pierwszym zdarzeniem w relacjach pomiędzy stronami związanym z kwestią zatrudnienia przez pozwaną U. R. (1), a tym samym nawiązującą do nieważnej umowy stron, było zapytanie w styczniu 2012 roku przez pozwaną, powódkę o możliwości zatrudnienia u pozwanej U. R. (1). Nie można jednak pomijać, że na tym etapie pozwana działała w przeświadczeniu o ważności pisemnej umowy z 23 listopada 2012 roku, zatem jej działaniu nie można przypisać okazania woli zawarcia umowy, co do kar umownych, tylko chęć poczynienia ustaleń, co do stanowiska strony powodowej odnośnie ewentualnej realizacji przez nią postanowień pisemnej umowy

z 23 listopada 2012 roku. Późniejsze oświadczenie prezesa zarządu pozwanej spółki, o braku pomiędzy stronami pisemnej umowy, jak to słusznie wyprowadza w oparciu o przeprowadzone w sprawie dowody, Sąd Okręgowy (a czego nie obala aplujący), koreluje z dojściem przez U. R. (1) do wniosku, że pisemna umowa z 23 listopada 2012 roku, jest nieważna. Istotne jest przy tym to, że powódka, swoje prawo i to nie tylko w przed procesowych relacjach pomiędzy stronami (w tym w korespondencji z 22 i 23 lutego 2012 roku), ale też na etapie składania pozwu i w początkowej fazie tego procesu, wywodziła z pisemnej umowy, a nie z umowy zawartej w sposób dorozumiany. Zatem również ona rozmów stron w styczniu i lutym nie traktowała jako podejmowania czynności prowadzących do zawarcia umowy, tylko stanowiących konsekwencję zawarcia umowy pisemnej.

Dodać natomiast trzeba, że w realiach tej sprawy brak jest podstaw faktycznych do przyjęcia, że strony po uzyskaniu przez powodową spółkę wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, tj. po 24 listopada 2011 roku zawarły umowę obejmującą wszystkie postanowienia zamieszczone w nieważnej umowie z 23 listopada 2011 roku. Bezsporne pozostaje, że powódka świadczyła na rzecz pozwanej usługi kadrowe i księgowo, a pozwana za wykonywanie tych usług jej płaciła. Powyższe stanowi zatem, że w zakresie czynności wykonywanych przez strony, uznać należy wyrażenie przez nie woli związania umowami o treści odpowiadającej tym czynnościom . Strona powodowa natomiast – mimo obowiązków wynikających z art. 6 kc i jego procesowego odpowiednika, art. 232 kpc - nie przedstawiła dowodów na zaistnienie od 24 listopada 2011 roku takich zdarzeń, które zgodnie z art.60 kc, zinterpretowane w myśl przepisu art. 65 kc – pozwoliłyby na uznanie, że stanowią wyraz woli stron, co do umówienia się odnośnie kar umownych według zasad przedstawionych w pisemnej umowie o świadczenie usług kadrowych.

Wbrew stanowisku strony powodowej – co do wyrażenia zgodnej woli stron zawarcia umowy odpowiadającej wszystkim zapisom nieważnej umowy pisemnej, w tym odnośnie prawa żądania przez powódkę od pozwanej kar umownych – argumentu mającego to potwierdzać, nie stanowi fakt, że U. R. (1) nie została zatrudniona bezpośrednio przez pozwaną, tylko u innego pracodawcy, choć faktycznie świadczyła pracę na rzecz pozwanej spółki. Wręcz przeciwnie –według zapisów nieważnej umowy pisemnej wszelka forma świadczenia usług przez byłego pracownika powódki na rzecz jej kontrahenta, stanowiła jedną z koniecznych przesłanek uruchamiających po stronie powoda prawo do żądania kar umownych, kwestia czy były pracownik powódki miał zawartą umowę bezpośrednio z pozwaną, czy świadczył na jej rzecz usługę w ramach działania innego podmiotu, wywierała taki sam skutek. Przedstawione zatem okoliczności nie mogą stanowić już tylko z tej przyczyny o wyrażeniu przez pozwaną woli zastrzeżenia przez nią w umownych relacjach stron, kary umownej na podawanych przez powódkę warunkach.

Dla porządku stwierdzić należy, że sugerowanie przez powódkę w apelacji, że to pozwana mogła wprowadzić powódkę w błąd – w przeciwieństwie do powódki wiedząc od początku, że umowa pisemna z 23 listopada 2011 roku jest nieważna, budzi o tyle zdziwienie, że to M. L., obywatel Dani, przedsiębiorca z dziedziny konstrukcji metalowych, zwrócił się do powódki o pomoc przy założeniu w Polsce spółki o ww. profilu działalności, jako do podmiotu profesjonalnie zajmującego się tego rodzaju działalnością i dodatkowo – jak wynika z jej twierdzeń w tym procesie – kładącej duży nacisk na wysoki poziom wykształcenia swoich pracowników, zdobywających wiedzę i doświadczenie, między innymi w wyniku współpracy z przedstawicielami jej zarządu.

I wreszcie dodać trzeba – również w kontekście przywołanego wyżej orzeczeni Sądu Najwyższego – że, zakres regulacji art. 60 kc, stanowi o niemożności naruszenia przez Sąd Okręgowy tego przepisu w zarzucany przez apelującą sposób, według powódki bowiem uchybienie to miało polegać na niedokonaniu „wykładni dorozumianego oświadczenia woli, które w okolicznościach niniejszej sprawy, ze względu na kontekst w jakim zostało złożone, należy uznać za oświadczenie woli danej treści”. Sąd pierwszej instancji, jak wcześniej wskazano nie wykluczył możliwości zawarcia pomiędzy stronami umowy, co do kar umownych poprzez czynności konkludentne, ale uznał, że zachowaniu pozwanej nie można przypisać woli zawarcia z powódką umowy, co do kar umownych, nadto według reguł zawartych w nieważnej umowie z 23 listopada 2011 roku. Dostrzec przy tym należy, że przedstawiony przez apelującą sposobu naruszenia art. 60 kc – „brak wykładni dorozumianego oświadczenia woli” wskazuje na możliwość naruszenia art. 65 kc. Jednak tylko teoretycznie, bowiem w realiach tej sprawy Sąd Okręgowy nie tylko przedstawił relacje stron w zakresie zdarzeń związanych z okolicznościami, które w świetle nieważnej pisemnej umowy z 23 listopada 2011 roku mogłyby prowadzić do zaistnienia po stronie powodowej podstawy do naliczenia przez powódkę, pozwanej

kary umownej w wysokości 100.000 zł, ale dokonując wykładni woli stron wyrażonej przedstawionymi przez Sąd zrachowaniami, uznał że brak jest podstaw do stwierdzenia, aby zgodną wolą stron było zastrzeżenie kar umownych.

Zważywszy na przedstawione wyżej kwestie to stanowisko Sądu Okręgowego uznać należy za uzasadnione, dodając, że czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne, jeżeli wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli, a w niniejszej sprawie powódka nie przedstawiła dowodów na zaistnienie takich zdarzeń, które pozwoliłyby na uznanie, że w relacjach umownych stron zastrzeżona została kara umowna i to na podawanych przez powódkę warunkach.

Bezzasadny okazał się też zarzut strony skarżącej naruszenia - art. 58 § 2 kc w związku z art. 353¹ kc poprzez ich błędne zastosowanie, które to uchybienie powódka wiązała z przyjęciem przez Sąd Okręgowy, że postanowienie o obowiązku zapłaty przez pozwaną kary umownej w przypadku zatrudnienia przez nią któregośkolwiek z pracowników powódki sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego i narusza prawo osoby fizycznej do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia, podczas gdy – zdaniem apelującej - rodzaj działalności powódki i koszty jakie ponosi ona na szkolenie pracowników, uzasadniają umieszczenie w umowach z pracownikami takiego rodzaju postanowień, a porozumienie tworzyło więź obligacyjną pomiędzy spółkami; skarżąca nie zgodziła się również ze stanowiskiem, jakoby samo postanowienie o obowiązku zapłaty przez pozwaną kary umownej w przypadku zatrudnienia przez nią któregośkolwiek z pracowników powódki, sprzeczne było z zasadami współżycia społecznego.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że samodzielna podstawą oddalenia w tej sprawie pozostaje brak zastrzeżenia w umowie stron, co do kar umownych. Wyartykułowane jednak przez powódkę zarzuty odnośnie ważności tego rodzaju zapisów, jak proponuje w umowach ze swoimi kontrahentami, obligują Sąd odwoławczy do odniesienia się również do tej kwestii.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, co zaznaczone zostało na wstępie niniejszych rozważań, stanowisko Sądu Okręgowego co do prawidłowości zapisów o karze umownej należało skorygować o tyle tylko, że sprzeczność omawianego postanowienia umownego z prawem osób fizycznych do wyboru miejsca pracy i charakteru zatrudnienia, stanowi o nieważności takiego postanowienia umowy z uwagi na sprzeczność z art. 353¹ kc oraz art. 10 § 1 kp, a więc unormowanej w art.58 § 1 kc. Dostrzec przy tym trzeba, że czynność sprzeczna z prawem zwykle pozostaje również w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oraz że taka sytuacja ma miejsce w realiach niniejszej sprawy.

Sąd Apelacyjny w całości podziela argumentację przedstawioną w tej kwestii przez Sąd pierwszej instancji, odstępując od ponownego jej przytaczania z uwagi na przywołanie jej obszernych fragmentów we wstępnej części tego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 1999 r., II CKN 217/98, LEX nr 1213477). Podkreślić tylko można, na co słusznie zwraca uwagę również Tadeusz Kuczyński w glosie do wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 20 marca 1998 r., sygn.. akt I ACa 136/98 (OSP 1999/3/62), że omawiane postanowienie umowy, wychodząc z treści art. 353¹ kc, ograniczającego swobodę stron w określaniu stosunku zobowiązaniowego do treści i celu umowy, rodzi określone skutki nie tylko między stronami umowy, ale wpływa także na sytuację pracowników ograniczając ich prawo do swobody wyboru pracodawcy, co w konsekwencji narusza wyrażoną w art. 10 § 1 i art. 11 kp zasadę wolności pracy, stanowiącą również zasadę konstytucyjną, określoną w art.65 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. Ze względu na osobę pracownika bowiem rozważana zasada oznacza dobrowolność nawiązania stosunku pracy i pozostawiania w nim oraz prawo do jego rozwiązania, które - co do zasady - nie może być ograniczone przez pracodawcę, prawo wyboru miejsca pracy obejmujące wolność wyboru miejscowości oraz konkretnego pracodawcy, u którego praca ma być świadczona, oraz wolność wyboru i wykonywania zawodu. Ograniczenie wolności pracy może mieć charakter ustawowy lub kontraktowy. W wypadku regulacji ustawowej ograniczenia takie są skategoryzowane przybierając charakter bezwzględnych zakazów podejmowania zatrudnienia we wskazanych jednostkach organizacyjnych, względnych ograniczeń w podejmowaniu dodatkowych zajęć zarobkowych lub sprowadzać się do uzależnienia dostępu do wykonywania pewnych zawodów od podjęcia odpowiedniego aktu przez właściwy organ. Kontraktowe ograniczenia zasady wolności pracy pracowników są dopuszczalne tylko w ramach autonomii woli stron stosunku pracy określonej przepisami prawa pracy i na ich podstawie. Mogą one przede wszystkim wynikać z umów o zakazie konkurencji (klausul konkurencyjnych) wykluczających możliwość podejmowania przez pracownika

zatrudnienia w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną względem pracodawcy, a także z innych klauzul autonomicznych limitujących możliwość podejmowania przez pracownika dodatkowych zajęć zarobkowych. Glosator nadto zwraca uwagę, że zasada wolności pracy może być także rozpatrywana ze względu na stronę pracodawczą stosunku pracy i oznacza swobodę podmiotu zatrudniającego doboru pracowników równoznaczną z dobrowolnością nawiązania stosunku pracy oraz prawem jego rozwiązania, którego prawidłowość podlega kontroli sądowej. Swobodę pracodawcy w zakresie doboru pracowników można również uzasadnić konstytucyjną zasadą wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP), ograniczyć zaś ją mogą tylko normy zawierające nakazy i zakazy zatrudnienia określonych kategorii osób albo normy chroniące trwałość zatrudnienia. Powyższe zatem stanowi o tym, że rozważany stosunek zobowiązaniowy narusza nie tylko prawa pracowników, ale i przedsiębiorców. Chodzi o swobodę zatrudniania pracowników jako jedną z gwarancji wolności gospodarczej sankcjonowanej ustawą z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tj. Dz.U.2013, poz.672, ze zm.). Umowne ograniczenie tej swobody jest równoznaczne z naruszeniem zasady równości praw i obowiązków przedsiębiorców w obrocie gospodarczym. Przedstawiony kierunek interpretacji umacnia ww. dyrektywa zawarta w art. 22 Konstytucji, w myśl której ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. Bezwzględny charakter ustrojowej regulacji gwarantującej wolność gospodarczą wyklucza dopuszczalność zrzeczenia się przez przedsiębiorcę w drodze czynności prawnej którejkolwiek z konkretnych gwarancji tej wolności zastrzeżonych w ustawie o działalności gospodarczej. Przepisy tego aktu prawnego, obok wspomnianej już swobody zatrudniania pracowników, wymieniają jeszcze takie gwarancje, jak: jednolite obciążenia publicznoprawne, jednolite uprawnienia w zakresie dostępu do kredytów bankowych, prawo zrzeszania się w organizacjach przedsiębiorców. Rezygnacja z którejś z wyliczonych gwarancji jako czynność sprzeczna z ustawą powinna być uznana za niedopuszczalną.

Nie można przy tym podzielić stanowiska skarżącej, że uzasadnienie dla wprowadzenia takiego zapisu w umowie pomiędzy pracodawcami stanowi obawa utraty pracowników, na których przygotowanie zawodowe pracodawca wydatkował znaczne kwoty oraz chęć zatrzymania u siebie fachowej kadry. W tym zakresie wskazać trzeba, że zapis proponowany przez powódkę w jej umowach z kontrahentami, nie wyklucza odpływu fachowej kadry w ogóle (w tym również do firm konkurencyjnych, w stosunku do powódki), tylko chroni powódkę przed odpływem tej kadry do jej kontrahentów.

Niezależnie od tej kwestii stwierdzić należy, że gdyby nawet powód wykazał wydatkowanie wskazywanych przez siebie znacznych kwot na szkolenie swoich pracowników, to obawa ich utraty nie może motywować zawierania umów naruszających podstawowe zasady prawa pracy. Powód winien skorzystać z przewidzianych prawem rozwiązań, zapewniających ochronę jego interesów, bez naruszenia praw pracowników. Jak bowiem słusznie przypomniał Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 31 marca 2009 r., sygn. akt K 28/08 (Dz.U.2009.58.485) obowiązek pracodawcy ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest podstawową zasadą prawa pracy (art. 17 kp) oraz obowiązkiem wskazanym w art. 94 pkt 6 kp. Dodać należy, że jedyną prawnie dopuszczalną formą zabezpieczenia się pracodawcy przed ryzykiem utraty pracowników wyszkolonych lub podnoszących kwalifikacje zawodowe na koszt podmiotu zatrudniającego, jest zawarcie odpowiedniej umowy z pracownikiem. Istotne jest bowiem, aby takie ograniczenie zasady wolności pracy, podobnie jak inne umowy wpływające na sytuację pracowników, wynikało z autonomii woli stron, a nie z autonomii woli pracodawców. Dopuszczenie proponowanej przez powódkę formuły pozostaje w sprzeczności ze zobowiązaniową naturą stosunku pracy, gdyż pozwala osobie trzeciej wpływać na status zatrudnionego. Dostrzec przy tym trzeba, że wprowadzenie rozwiązania o konieczności przepracowania określonego czasu u pracodawcy, na koszt którego pracownik się kształcił, wymaga w umowie pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą wskazania konkretnego świadczenia bądź świadczeń, w sposób pozwalający na zweryfikowanie zakresu obowiązków również po stronie pracodawcy. Tymczasem zawieranie pomiędzy pracodawcami umów takich na jakie wskazuje powód, wprowadza istotne ograniczenie w możliwości zatrudnienia pracownika, bez powiązania z jakimikolwiek obowiązkami pracodawcy. Nie kwestionując zatem utrwalonego w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądu, że nie pozostaje w sprzeczności z prawem i zasadami współżycia społecznego umowa, na podstawie której pracownik otrzymując pomoc finansową ze strony pracodawcy zobowiązuje się do przepracowania u tego pracodawcy oznaczonego okresu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia

10 kwietnia 1986 r., IV PR 94/86, niepublikowany; z dnia 4 czerwca 1986 r., II CR 92/86, OSNCP 1987 nr 9, poz. 141 i uchwałę z dnia 22 października 1987 r., III CZP 55/87, OSNCP 1989 nr 6, poz. 90, PiP 1991 nr 3, poz. 108, z głosem T. Zielińskiego; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 1974 r., III PZP 36/73, OSNCP 1974 nr 7-8, poz. 128 i z dnia 26 marca 1986 r., III PZP 17/86, OSNCP 1987 nr 2-3, poz. 26 oraz wyroki z dnia 18 kwietnia 1980 r., IV PR 63/80, Służba Pracownicza 1980 nr 12, s. 28; z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 180/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 789; z dnia 29 listopada 2000 r., I PKN 118/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 308), stwierdzić należy, że wprowadzenie rozwiązania proponowanego przez powoda – umowy pomiędzy pracodawcami- jako naruszającego podstawowe standardy ochrony pracownika wynikające z przepisów prawa pracy, uznać należy za niedopuszczalne.

Argument powodowej spółki zatem, o zasadności wprowadzenia takiej regulacji w umowie pomiędzy pracodawcami z uwagi na finansowanie podnoszenia kwalifikacji pracownika jest oczywiście chybiony. Podobnie jak pozostałe przedstawione w tym zakresie motywy powoda, jako że wszystkie opierają się na tej samej konstrukcji, która zakłada wprowadzenie w umowie pomiędzy pracodawcami ograniczeń praw pracowników.

Dodać należy, że strona powodowa pozostaje nadto niekonsekwentna, wskazując bowiem na wzmocnienie, poprzez tego rodzaju umowy, ochrony informacji dotyczących swoich klientów, wprost stwierdza (co też wynika z omawianego zapisu), że takie postanowienie umowne faktycznie ogranicza przez rok uprawnie pracownika, tylko do podjęcia pracy u kontrahenta powoda, natomiast nie stanowi przeszkody do zatrudnienia pracownika powoda w firmie nie związanej kontaktem z powodem, chociażby prowadzącej działalność konkurencyjną, w stosunku do działalności prowadzonej przez powódkę.

Zwrócić też trzeba uwagę, że powódka wręcz potwierdza faktyczny wpływ na sytuację pracownika umówienia się pomiędzy przedsiębiorcami, co do kary umownej za zatrudnienie pracownika kontrahenta. Skutku tego nie można uznać za nieistotny – na co wskazuje w tym zakresie stanowisko powódki – tylko dlatego, że umowa pomiędzy przedsiębiorcami nie wprowadza prawnych ograniczeń nawiązania stosunku pracy pomiędzy byłym pracownikiem powódki, a jej kontrahentem.

Nie można też uznać, że argumentem potwierdzającym prawidłowość tego rozwiązania proponowanego przez powódkę w umowach z jej klientami, jest powszechność stosowania tego rodzaju zapisów w umowach zawieranych przez kancelarie podatkowe, czy umieszczanie ich w wielu wzorcach umów dotyczących współpracy takich kancelarii z ich klientami. Błędne rozwiązanie, przez fakt jego powielania nie doznaje konwalidacji.

I wreszcie samo powołanie się przez powódkę na twierdzenia Sądu Apelacyjnego w Warszawie, wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 listopada 2013 r., sygn. akt I ACa 809/13 nie może stanowić argumentu potwierdzającego zasadność stanowiska powoda w tej sprawie. Już tylko z tej przyczyny, że motywy przywołanego rozstrzygnięcia nie odnoszą się do przedstawionej wyżej argumentacji. Dodać też można, że powołanie się na ogólne stwierdzenie o odmiennych skutkach umów dotyczących zakazu konkurencji, zawartych pomiędzy dwoma przedsiębiorcami oraz pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, nie prowadzi do wzmocnienia stanowiska powoda, co do ważności postanowień zawieranych przez powoda umów przewidujących kary dla jego kontrahentów w przypadku zatrudnienia w określonym czasie jego pracowników – w świetle przywołanych w niniejszym uzasadnieniu przepisów prawa i zasad współżycia społecznego.

Mając zatem na uwadze, że prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji nie obaliły zarzuty zgłoszone przez powódkę w apelacji oraz że Sąd odwoławczy nie stwierdził uchybień, które winien brać pod uwagę z urzędu – na podstawie przepisu art. 385 kpc – wywiedziona w sprawie apelacja została oddalona jako bezzasadna.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 108 § 1 kpc, art. 98 § 1, 3 i 4 kpc, art. 99 kpc oraz § 6 ust. 3 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 490).

SSA Maria Iwankiewicz SSA Małgorzata Gawinek SSA Dariusz Rystał