

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 grudnia 2017 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od M. W. kwoty 22 500 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 października 2017 r., w tym 20.000 zł tytułem kary umownej określonej w wiążącej strony umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia oraz 2.500 zł tytułem zwrotu odszkodowania wypłaconego byłej pracownicy na podstawie zapisów tej umowy, wskazując na wykonywanie przez pozwaną działalności konkurencyjnej.

M. W. domagała się oddalenia powództwa w całości zaprzeczając naruszeniu określonego w umowie zakazu konkurencji, nadto zaś wystąpiła z powództwem wzajemnym o zapłatę nieuiszczonych przez spółkę rat odszkodowania wynikającego z umowy, ostatecznie w łącznej kwocie 12. 500 zł.

Każda ze stron wystąpiła o zasądzenie od przeciwnika na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

M. W. (nosząca w trakcie zatrudnienia również nazwisko M.) posiadająca wykształcenie wyższe, ukończyła studia na kierunku transport w zakresie eksploatacji portów i floty morskiej.

Pozwana (tym pojęciem będzie sąd określał na potrzeby niniejszego uzasadnienia M. W. mającą jednocześnie status powódki wzajemnej) związana była z przedsiębiorstwem powodowej spółki od 1 kwietnia 2006 r. Pierwotnie pracodawcą pozwanej była (...) spółka jawna C. W., M. G., a od 1 stycznia 2010 r., w związku z przejściem zakładu pracy, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w S..

M. W. została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży, w toku zatrudnienia awansowała jednak w strukturach pozwanej ostatecznie zajmując stanowisko dyrektora ds. handlu.

niesporne, a nadto dyplom ukończenia studiów – k. 85, umowa o pracę z dnia 03.04.2006 r. – k. 13, pismo pracodawcy z dnia 30.11.2009 r. – k. 14, porozumienia zmieniające warunki umowy o pracę – k. 15, 89.

W czasie trwania stosunku pracy, w dniu 30 grudnia 2014 r., strony niniejszego procesu zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z treścią tej umowy, pozwana zobowiązała się w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, powstrzymać od czynności konkurencyjnych tj. wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy. Umowa wskazywała, że przez czynności konkurencyjne rozumie się w szczególności:

- a) prowadzenie, konkurencyjnej wobec pracodawcy, działalności gospodarczej we własnym imieniu lub na rzecz osób trzecich, w tym również zasiadanie w organach podmiotów konkurencyjnych wobec pracodawcy,
- b) podejmowanie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub w ramach innych stosunków prawnych w podmiotach konkurencyjnych wobec pracodawcy,
- c) udostępnianie lub wykorzystywanie bez zgody pracodawcy danych marketingowych pozostających w dyspozycji pracodawcy,
- d) udostępnianie lub wykorzystywanie bez zgody pracodawcy poufnych danych dotyczących klientów pracodawcy,
- e) podejmowanie zatrudnienia w podmiotach działających w tej samej branży, co pracodawca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

f) podejmowanie działalności gospodarczej w podmiotach działających w tej samej branży, co pracodawca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (§ 1 ust. 1 i 2 umowy).

Umowa przewidywała obowiązek pracodawcy wypłacenia pracownicy odszkodowania w kwocie 25% wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu. Odszkodowanie miało być wypłacane w 12 miesięcznych ratach, płatnych z góry do 10 dnia kalendarzowego każdego miesiąca, poczynając od miesiąca następującego po miesiącu, w którym ustał stosunek pracy (§ 4 umowy).

W przypadku naruszenia zakazu konkurencji pracownik zobligowany był do zapłaty kary umownej w wysokości 20.000 zł, nadto zaś równowartości otrzymanego od pracodawcy odszkodowania (§ 5 ust. 1 i 2 umowy)

Niesporne, a nadto umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – k. 16 -17,

Powódka (pojęciem tym na potrzeby niniejszego uzasadnienia sąd będzie określał spółkę (...) mającą też status pozwanej wzajemnej) prowadzi działalność polegającą na drogowym transporcie towarów, w szczególności towarów sypkich, przewożonych luzem. Spółka transportuje także ładunki konfekcjonowane, płynne przy użyciu cystern oraz ładunki wymagające użycia pojazdów chłodniczych.

niesporne, a nadto wydruk ze strony internetowej powodowej spółki – k. 69-70

Zajmując stanowisko dyrektora do spraw handlu na obszar całej Polski (spedycji krajowej) pozwana była przełożoną kierowników poszczególnych oddziałów spółki, którym to kierownikom podlegali z kolei spedytorzy. Zajmowane stanowisko warunkowało zakres dostępu do informacji handlowych powódki. Najwęższy zakres posiadali spedytorzy mogący przeglądać wyłącznie wystawione przez siebie zlecenia, szerszy kierownicy dysponujący dostępem do wszystkich danych podległych im spedytorów, najszerszy, porównywalny w danym obszarze do zakresu dostępu zarządu, dyrektor ds. handlu – z wglądem do wszelkich informacji wprowadzanych przez podległych pracowników. W powodowej spółce istniały dwa stanowiska dyrektorskie: pozwanej oraz dyrektora do spraw spedycji międzynarodowej.

U powódki funkcjonuje program (...), stanowiący podstawę działalności spółki na rynku spedycyjnym, pozwalający na sprawną obsługę przyjmowanych zleceń. W programie gromadzone są przede wszystkim dane kontrahentów, kontraktów, zleceń, stawek. Zakres dostępu do tych danych odpowiadał wskazywanemu zakresowi dostępu poszczególnych stanowisk do informacji firmowych.

Dowód: zeznania świadka M. B. – zapis skrócony k. 209-210, zeznania świadka M. K. – zapis skrócony k. 155 - 157, zeznania świadka K. L. – zapis skrócony k. 154-155, zeznania świadka E. C. – zapis skrócony k. 150-153, zeznania świadka M. M. (2) – zapis skrócony - k. 177.

Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy ich porozumienia z dniem 30 czerwca 2017 r.

Niesporne, a nadto porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę – k. 18

Powódka wypłaciła pozwanej w dniach 30 czerwca 2017r. i 28 lipca 2017r. dwie pierwsze raty ustalonego umową o zakazie konkurencji odszkodowania, każdorazowo w kwocie 1250 zł brutto (1025 zł netto) odpowiadającej ¼ miesięcznego wynagrodzenia M. W..

Niesporne, a nadto dowód potwierdzenie realizacji przelewu – k. 39 i 40.

Z dniem następnym po zakończeniu zatrudnienia u powódki, tj. z dniem 1 lipca 2017r. pozwana podjęła zatrudnienie w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., należącej do transportowej grupy kapitałowej. Wskazana spółka jest multioperatorem, oferuje usługi transportowe różnego rodzaju, także przewóz drogowy ładunków luzem. Pozwana została zatrudniona na stanowisku koordynatora do spraw transportów.

dowód: pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. – k. 165, informacje o przedmiocie działalności spółki (...) sp. z o.o. dostępne powszechnie w rejestrze przedsiębiorców KRS, zeznania świadka M. D. – zapis skrócony k. 208, zeznania świadka M. P. – zapis skrócony k. 175 - 176.

Strona powodowa, po odejściu pozwanej z pracy, zaczęła otrzymywać sygnały świadczące o tym, że M. W. podejmuje działania handlowe w zakresie spedycji towarów przewożonych transportem drogowym, bazując na danych, co do których posiadała wiedzę w okresie zatrudnienia w powódki. Od podmiotów współpracujących spółka (...) pozyskała informacje, że pozwana oferuje usługi jej dotychczasowym klientom proponując stawki korzystniejsze niż powódka, obsługuje zlecenia tych klientów także dotyczące ładunków sypkich (podejmuje czynności w zakresie wyboru przewoźników, powierzania im wykonania przewozu oraz jego nadzorowania). Poprawne dotąd relacje powódki z partnerami biznesowymi zaczęły się pogarszać, a zawieranie umów opóźniać, ze względu na oczekiwanie przez kontrahentów na atrakcyjniejsze propozycje ze strony nowego pracodawcy pozwanej. Nadto, na giełdzie transportowej, stanowiącej źródło zleceń przewozów dla spedytorów i podmiotów trudniących się transportem drogowym, spółka (...) sp. z o.o. w S., skupiająca wcześniej swoją uwagę na zleceniach towarów spaletyzowanych, zaczęła od lipca 2017 r. zabiegać o zlecenia transportowe ładunków sypkich (przewożonych wywrotkami), w tym także dotychczasowych kontrahentów powódki, o których wiedzę mieli (...) sp. z o.o. s.k., stając się poważnym zagrożeniem dla interesów strony powodowej.

Dowód: wiadomość e-mail D. T. z dnia 1 września 2017 r. – k. 19-21, zeznania świadka E. C. – zapis skrócony k. 150-153, przesłuchanie w charakterze strony C. W. (2) – zapis skrócony k. 278 – 279 w zw. z k. 142-145, zeznania świadka M. P. – zapis skrócony k. 175 -176,, zeznania świadka D. G. – zapis skrócony k. 176 - 177, zeznania świadka M. M. (2) – zapis skrócony k. 177

Z uwagi na informacje płynące ze strony dotychczasowych kontrahentów, wskazujące na naruszanie umowy o zakazie konkurencji, powódka w dniu 22 sierpnia 2017 r. zwróciła się do pozwanej z pisemną prośbą o wytłumaczenie zaistniałego stanu rzeczy oraz wykazanie, że jej aktualne zatrudnienie nie godzi w zakaz konkurencji, którego jest zobligowana przestrzegać względem poprzedniego pracodawcy. Pozwana odmówiła wyjaśnienia wątpliwości co do przestrzegania zakazu, tłumacząc, że jest to jest prywatna sfera życia i nie ulegnie naciskom psychicznym poprzedniego pracodawcy.

W związku z takim stanowiskiem pozwanej powódka wezwała ją pismem z dnia 27 września 2017 r. do zapłaty w terminie 14 dni od doręczenia wezwania kwoty 22 500 złotych, na którą składała się kara umowna w wysokości 20 000 złotych oraz dwie wypłacone raty odszkodowania w wysokości 1 250 złotych każda. Wezwanie doręczono adresatce w dniu 30 września 2017r.

Pozwana odmówiła zapłaty żądanych należności.

Dowód: pismo pełnomocnika powódki z dnia 22 sierpnia 2017 r. – k. 24 - 26, odpowiedź pozwanej – k. 27, wezwanie do zapłaty z dnia 27 września 2017 roku – k. 30 - 31, nota N/0001/09/2017 – k. 33, nota N/0002/09/2017 – k. 36, potwierdzenie odbioru – k. 34 – 35, pismo pozwanej z dnia 13 października 2017 roku – k. 32.

Sąd zważył co następuje.

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 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). 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 k.p.).

Zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy art. 101² k.p. Przewiduje on w § 1 odpowiednie stosowanie art. 101¹ § 1 k.p., gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. W myśl art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 101² § 1 k.p. przestaje obowiązywać przed upływem przewidzianego w umowie terminu w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W myśl natomiast 101² § 3 k.p. 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.

Dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia art. 101² § 1 k.p. przewiduje odpowiednie stosowanie tylko pierwszego z dwóch paragrafów art. 101¹ k.p. Oznacza to, że w przypadku naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia ustawodawca nie odsyła do stosowania przepisów rozdziału I działu piątego kodeksu pracy dotyczącego odpowiedzialności pracownika za szkodę. Kodeks pracy nie zawiera regulacji dotyczących skutków naruszenia przez pracownika uzgodnionego zakazu po ustaniu zatrudnienia. Oznacza to, iż odpowiednie zastosowanie mogą znaleźć - poprzez art. 300 k.p. - przepisy kodeksu cywilnego. W myśl art. 300 k.p., w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy (zgodnie z utrwalonym już orzecnictwem i doktryną szeroko rozumianego jako stosunek łączący pracodawcę i pracownika w związku z zatrudnieniem) stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dopuszczalne zatem jest stosownie do art. 483 k.c., zastrzeżenie w klauzuli konkurencyjnej kary umownej (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005/22/254). Odpowiednie zastosowanie tego przepisu oznacza jednak, że wysokość takiej kary powinna być, zgodnie z zasadami prawa pracy, a zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności pracownika, limitowana. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011r. II PK 327/10, LEX nr 1095829). Nadto złamanie zakazu uprawnia byłego pracodawcę do wstrzymania wypłaty rat odszkodowania, poczynając od daty powzięcia wiadomości o tym fakcie oraz do dochodzenia zwrotu wypłaconych już z tytułu odszkodowania kwot.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455, pracownik ma obowiązek wykonać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z należytą starannością, która obejmuje także obowiązek sprawdzenia, jaki jest zakres działalności (np. gospodarczej) nowego pracodawcy i czy zakres ten nie pokrywa się z zakresem działalności dotychczasowego pracodawcy. Pracownik nie może bronić się zarzutem, że nie był mu znany zakres działalności dotychczasowego i nowego pracodawcy, chyba że mimo dolożenia należytej staranności nie był w stanie tych okoliczności ustalić bez możliwości przypisania mu zaniedbań (art. 471 k.c.). Przy ustalaniu, czy pracownik podjął działalność konkurencyjną w związku z zatrudnieniem u nowego pracodawcy, decydujące znaczenie ma treść umowy o zakazie konkurencji (art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. i art. 65 § 1 k.c.). Jeżeli umowa nie przewiduje zakazu podejmowania działalności na określonym w niej (takim samym lub podobnym) stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz przewiduje ogólny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w tym podmiocie konkurencyjnym.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w przeciwieństwie do zawartej na czas trwania stosunku pracy, dotyczyć może tylko tych pracowników, którzy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ocena, które to wiadomości jest oceną subiektywną pracodawcy, gdyż to on szacować musi zagrożenie własnych interesów gospodarczych. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008/9-10/130).

Zakres zakazu powinien być odpowiednio skonkretyzowany, przy czym, stopień konkretyzacji może być różny dla różnych pracowników. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż pracownicy zajmujący różne stanowiska mają różny zakres do informacji uznawanych przez pracodawcę za szczególnie ważne. (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 19 maja 2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005/ 5/63; z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 97/08, OSNP 2010/11-12/132).

W uproszczeniu jednak objętą zakazem działalnością konkurencyjną pozostawać może aktywność własna lub świadczona na rzecz innych podmiotów pokrywająca się z zakresem przedmiotowym działalności byłego pracodawcy, adresowana do tego samego kręgu odbiorców, a w konsekwencji stanowiąca realne zagrożenie dla interesów podmiotu wcześniej zatrudniającego. Tak rozumiane pojęcie działalności konkurencyjnej znajduje oparcie w aktualnych poglądach judykatury i jest podzielane przez sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę.

Analiza zebranego materiału dowodowego prowadziła do uznania, iż pozwana naruszyła ustalony umową stron zakaz konkurencji. Wskazana umowa nie definiowała działalności konkurencyjnej odwołując się jedynie do aktywności pracownika w podmiotach działających w tej samej co pracodawca branży na terenie RP. Takie sformułowanie może nasuwać wątpliwości co do tego, czy zakaz dotyczył szeroko rozumianej spedycji czy określonego jej pola, tego, na którym działała powodowa spółka. Wypada zgodzić się z pozwaną, iż wobec braku sprecyzowania pojęcia tożsamej branży zakaz nie może być pojmowany maksymalnie szeroko, a odnosić należy go do rodzaju spedycji (środków transportu i towarów) podejmowanego przez powódkę. Odmienne uznanie naruszałoby bowiem interes pracownicy, jako że zawarta umowa wyłączałaby ją praktycznie z możliwości podejmowania zatrudnienia zgodnego z wykształceniem i doświadczeniem. Zawężone (w sposób wyżej wskazany) rozumienie zakazu pozostawało jednak poza sporem. Przesłuchiwany za pozwaną C. W. (2) wyraźnie bowiem wskazywał, iż zakaz dotyczyć miał tożsamej rodzajowo (co do środków transportu i towarów) działalności spedycyjnej.

Zatem zarówno zgodny zamiar stron jak i cel umowy nakazują zawęzić zakaz do aktywności pozwanej w branży spedycyjnej działającej w tych samych obszarach, co powodowa spółka.

Powyższe nie może jednak oznaczać, jak chciałaby pozwana, ograniczenia zakazu li tylko do stanowiska związanego ze spedycją określonego rodzaju. Z umowy o zakazie konkurencji wynika bowiem zakaz podejmowania zatrudnienia w podmiotach tej samej branży co powodowa spółka, a nie wyłącznie na stanowiskach dotyczących danej spedycji. Takie określenie zakazu trudno uznać za zbyt szerokie. Samo zatrudnienie pracownika w firmie tej samej branży co poprzedni pracodawca rodzi zagrożenie dla interesów tego ostatniego. Pracownik ten bowiem, nawet będąc formalnie przypisanym do innych rodzajowo zadań, ma możliwość wspierania nowego podmiotu swoją wiedzą pochodzącą z poprzedniej firmy.

M. W. już następnego dnia po ustaniu stosunku pracy w spółce (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w S., podjęła pracę w innym przedsiębiorstwie spedycyjnym na stanowisku koordynatora transportów. Posiłkując się zarówno danymi udostępnionymi w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, jak i zeznaniami świadków pracujących w (...) spółce z o.o. w S. stwierdzić należy, że przedmiot działalności spółki koncentruje się wokół spedycji, transportu, logistyki przy czym nie dedykowanej jednemu tylko (innemu niż w przypadku powódki) rodzajowi transportu. Oczywiście wskazanie w KRS tych samych przedmiotów działalności (PKD) nie musi przesądzać o rzeczywistej aktywności podmiotów gospodarczych na tych samych polach. To jednak po stronie pracownika przeczącego złamaniu zakazu konkurencji leży wykazanie, że jego nowy pracodawca tylko potencjalnie, a nie realnie stanowi konkurencję dla poprzedniego tzn. że w istocie nie podejmuje aktywności na tym samym polu, w tym wypadku nie transportuje tożsamych rodzajowo towarów ani nie korzysta z tego samego rodzaju transportu. Pozwana takich okoliczności nie wykazała, w szczególności nie udowodniła, by (...) spółka z o.o. zajmowała się wyłącznie transportem żeglugi śródlądowej, z wykorzystaniem barek i pchaczy. Przeciwnie, wnioskowani przez pozwaną świadkowie, a to M. D. i M. P. przyznali wprost, że nowy pracodawca pozwanej i grupa kapitałowa, do której należy, organizują również transport drogowy towarów, w tym sypkuich. Z kolei sama M. W. wskazała, że nie wie, czy takim transportem zatrudniają ją spółka się trudni, co, zakładając wiarygodność tego twierdzenia, oznacza, że nie zadała sobie trudu, by ocenić, czy podjęcie zatrudnienia nie doprowadzi do złamania zakazu konkurencji. Linia obrony procesowej pozwanej koncentrowała się na dowodzeniu, że mimo zatrudnienia w przedsiębiorstwie

spedycyjnym działającym na różnych polach, nie zajmowała się czynnościami związanymi z transportem drogowym towarów sypkich, a ograniczała do organizacji transportu żeglugi śródlądowej. Zaznaczając na marginesie, że sąd nie daje wiary twierdzeniom pozwanej w tym zakresie, podkreślić trzeba, iż wskazywane przez M. W. okoliczności nie miały znaczenia w niniejszej sprawie. Zakazem było bowiem objęte podejmowanie zatrudnienia w podmiocie tej samej branży co powódka, a nie na stanowisku związanym z organizacją transportu tego samego rodzaju.

Sąd nie podziela podnoszonych przez stronę pozwaną zarzutów, jakoby nie miała ona dostępu do szczególnie ważnych informacji powódki. Po pierwsze jak już wskazano, to pracodawca każdorazowo określa, które z informacji będących w posiadaniu jego pracowników są informacjami wrażliwymi, zasługującymi na szczególną ochronę. Taka ocena powódki w przypadku wiedzy pozwanej zatrudnionej na stanowisku dyrektora ds. handlu nie jest w sposób oczywisty dowolna. Przeciwnie, zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest typowym dla firm spedycyjnych w odniesieniu do różnych stanowisk, nawet szeregowych spedytorów. Powszechnie wiadomym jest, że nie sam dostęp do giełd transportowych, ale znajomość tras, rzetelności kontrahentów, cen stanowią o sukcesie na tym rynku. Niebagatelne znaczenie mają też wypracowane z klientami relacje. Dysponując pochodzącą z dotychczasowej współpracy wiedzą pracownik może proponować kontrahentom w ramach nowego zatrudnienia korzystniejsze niż wcześniej warunki czy to dotyczące stawek czy innych elementów współpracy. Po wtóre, zebrane dowody pozwoliły na przyjęcie, że wiedza M. W. w zakresie transportu krajowego, a tym dostęp do informacji handlowych, była porównywalna z wiedzą osób spółką zarządzających. W sposób oczywisty zatem podjęcie przez pozwaną zatrudnienia w innej spółce świadczącej usługi na tym samym polu transportowym, zagrażało interesom powódki. Podkreślić raz jeszcze trzeba, że funkcjonowanie na rynku spedycyjnym jest w dużej mierze oparte o kontakty biznesowe, znajomość mechanizmów działania oraz obowiązujących aktualnie stawek. Twierdzenia pozwanej będącej dyrektorem handlowym, iż jej wiedza jest wiedzą powszechnie dostępną, nieróżniącą się od tej, która pojawia się na giełdach transportowych, pozostają sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Praktyka zawierania z pozostałymi pracownikami spedycyjnymi umów o zakazie konkurencji i niezawieranie takich umów z osobami zatrudnionymi w pionie finansowym nie przemawiają za przyjęciem braku przesłanki zawarcia umowy o zakazie konkurencji w postaci dostępu powódki do istotnych z perspektywy pracodawcy informacji. Jak już wskazano, rodzaj działalności powoduje, że pracownicy organizujący transporty i pracownicy ich nadzorujący dysponują wiedzą, której wykorzystanie w nowym, podobnym zatrudnieniu grozi interesom pracodawcy. Różny zakres ten wiedzy rzutować może na różne sformułowanie umów zakazujących działalności konkurencyjnej. Z kolei niezawieranie podobnych umów z pracownikami działu księgowości uzasadnia podnoszona przez C. W. (2) okoliczność, iż sama znajomość stawek bez posiadania informacji handlowych, którymi dysponują pracownicy mający bezpośredni kontakt z klientami, nie stwarza podobnego ryzyka.

Wszystko powyższe nakazywało przyjęcie, iż pozwana naruszyła postanowienia ważnej umowy o zakazie konkurencji.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało wywiązywanie się powódki z obowiązku wypłaty odszkodowania przez czerwiec i lipiec 2017r. oraz zgodność wypłacanej kwoty z minimalnym świadczeniem określonym przepisami kodeksu pracy. W sprawie nie zostały przedstawione żadne dowody, które prawidłowość taką stawiałyby w wątpliwość. Oznacza to, że nie doszło do zwolnienia pozwanej z zakazu konkurencji. Dla porządku li tylko wskazać należy, iż pozwana działalność konkurencyjną podjęła w dniu kolejnym po dniu ustania zatrudnienia w powodowej spółce, gdy roszczenie o wypłatę pierwszej raty odszkodowania nie było jeszcze wymagalne. Nawet zatem nieprawidłowe wyliczenie świadczenia przez pracodawcę nie prowadziłoby do ustania zakazu w dacie jego naruszenia.

Podjęcie działalności konkurencyjnej rodzi po stronie pozwanej obowiązek zapłaty kary umownej oraz zwrotu tego, co powódka tytułem odszkodowania jej wypłaciła. Pozwana w tej sprawie negowała nie tylko naruszenie zakazu, ale i sposób ukształtowania kary zarzucając, iż ta jest rażąco wygórowana.

Zgodnie z treścią art. 483 § 1 kodeksu cywilnego można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy. Z kolei w myśl art. 484 § 1 k.c. w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy

się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody; żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły. Jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej, to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana (art. 484 § 2 k.c.)

Mając na względzie wskazaną regulację stwierdzić należy, iż powodowa spółka nie miała obowiązku określić i wykazać wysokości szkody. Niemniej jednak za pomocą dowodów ze zgłoszonych źródeł osobowych powódka wykazała, że podjęcie przez byłą pracownicę działalności konkurencyjnej skutkowało koniecznością wzmożonych działań i renegocjacji kontraktów w celu utrzymania współpracy z dotychczasowymi klientami.

Okoliczności sprawy nie dają podstaw do uznania zastrzeżonej kary za rażąco wygórowaną. Do kwestii kary pieniężnej określonej w umowach o zakazie konkurencji odniósł się szeroko Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lutego 2019 r., I PK 257/17, OSNP 2019/11/129. Sąd ten wskazał, iż zależność zachodząca między wysokością kary umownej i umówionego odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od aktywności konkurencyjnej nie jest jedynym czynnikiem mającym znaczenie dla oceny ewentualnego rażącego wygórowania kary. Należy uwzględnić i inne kwestie jak przykładowo wystąpienie i wysokość szkody po stronie pracodawcy, sposób zachowania pracownika, stopień jego zawinienia. Zmniejszenie kary umownej odbywać się musi po rozważeniu wszystkich istotnych aspektów sprawy, ma zatem charakter zindywidualizowany, co oznacza, że korekta nie przebiega według uniwersalnego modelu. Nie możliwym jest stworzenie niezmiennego, generalnego wzorca, który pozwalałby każdorazowo oceniać wysokość ustalonej kary umownej. Nadto Sąd Najwyższy wskazał, że relacja zachodząca między zastrzeżoną karą a ustalonym odszkodowaniem należnym pracownikowi ma znaczenie nie wtedy, gdy między tymi czynnikami nie ma równości, ale dopiero wówczas, gdy występuje rażąca ich dysproporcja. Wśród przedstawicieli doktryny i orzecznictwa prezentowany jest pogląd, że ukształtowanie kary umownej na poziomie dwu- czy trzykrotności odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od zakazu konkurencji nie jest rażąco wygórowane, nawet gdy zachowanie byłego pracownika nie przyniosło pracodawcy szkody (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012/13-14/ 173; z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, Lex nr 2449288). Powyższe wywody sąd rejonowy w pełni podziela.

W realiach sprawy stanowisko takie wyłącza możliwość podzielenia argumentu o rażącym wygórowaniu kary. Zastrzeżona w umowie kara przewyższała odszkodowanie, ale dysproporcja tych dwóch kwot nie była rażąca (odszkodowanie roczne 15.000 zł, kara 20.000 zł). Zważywszy na stanowisko pozwanej ryzyko szkody po stronie pracodawcy w przypadku przejścia pracownicy do konkurencji i wykorzystania w nowym zatrudnieniu posiadanej wiedzy było bardzo duże. Pozwana podjęła działalność konkurencyjną natychmiast, kończąc jak się wydaje zatrudnienie u powódki właśnie w celu przejścia do konkurencji, kiedy to atutem jest posiadanie korzystnej z perspektywy nowego pracodawcy wiedzy. Złamanie zakazu nie było zatem warunkowane szczególnymi okolicznościami jak przykładowo dłuższymi problemami ze znalezieniem innego, nie naruszającego umowy zatrudnienia. Pozwana z premedytacją naruszyła zakaz, co musi zostać uwzględnione. Analiza zebranego materiału dowodowego przemawiała przy tym za przyjęciem, iż pozwana nie tylko zatrudniła się u konkurencji, ale i wykorzystywała posiadaną wiedzę działając na szkodę uprzedniego pracodawcy.

Wszystko powyższe przemawiało za uznaniem żądania zapłaty należności głównej za uzasadnione w całości. Na częściowe (niemal w całości) uwzględnienie zasługiwało żądanie zapłaty odsetek za opóźnienie. Powódka przed wystąpieniem z pozwem sądowym zwróciła się do pozwanej o zapłatę kary i zwrot odszkodowania. W wezwaniu do zapłaty doręczonym byłej pracownicy w dniu 30 września 2017r. wskazano czternastodniowy termin uregulowania należności. Od dnia następnego po upływie tego terminu tj. od dnia 15 października 2017r. pozwana pozostawała w opóźnieniu, co rodzi po jej stronie obowiązek zapłaty odsetek (art. 481 § 1 k.c.). Strona powodowa nie może skutecznie dochodzić odsetek za dzień 14 października 2017r., gdyż dopiero z końcem tego dnia upływał określony przez nią termin zapłaty.

Konsekwencją uznania, iż doszło do naruszenia przez pozwaną zakazu konkurencji musiało być oddalenie w całości powództwa wzajemnego. Odszkodowanie ustalone w umowie stanowić miało bowiem kompensatę za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia.

Na materiał dowodowy w sprawie złożyły się dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, zeznania świadków i przesłuchanie stron. Prawdziwość i rzetelność dokumentacji stanowiącej podstawę ustaleń nie była kwestionowana przez żadną ze stron, stąd stanowiła ona miarodajny materiał do konstrukcji stanu faktycznego w sprawie.

Każda ze stron na poparcie swoich racji powoływała zeznania pracowników lub współpracowników, którzy z powodu relacji z tą stroną pozostawali zainteresowani korzystnym dla niej rozstrzygnięciem. Nie może to jednak oznaczać uznania wszystkich tych dowodów za niewiarygodne. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: E. C., K. L., M. K., M. B. oraz D. G.. Ich wypowiedzi korespondowały z twierdzeniami powódki, pozbawione były sprzeczności, pozwalały uzyskać pełen obraz funkcjonowania spółki, wiedzy, jaką dysponowała pozwana w trakcie zatrudnienia w powodowej spółce, zgłaszanych przez kontrahentów działań pozwanej. Sąd uznał za miarodajne także zeznania złożone przez C. W. (2), korespondujące z zeznaniami wskazanych świadków. Okoliczności podawane przez wymienionych dotyczące zakresu wiedzy pozwanej wydają się wiarygodne także na tle zasad doświadczenia życiowego, te zaś, które dotyczą prób „podbierania” klientów uwiarygadnia chociażby e – mail D. T. do powódki. Niepowołanie przez powódkę świadków w postaci jej partnerów biznesowych nie może rzutować na ocenę wiarygodności wymienionych dowodów ze źródeł osobowych. Przekonującym wydaje się bowiem tłumaczenie, że uzyskane informacje nie miały charakteru oficjalnego. Sąd ma świadomość, że niekomfortowym pozostaje zeznawanie na korzyść jednej z dwóch stron, z którymi jest się lub być może powiązaniem biznesowo. Co prawda to nie pozwana prowadzi działalność transportową, a zatrudniająca ją spółką, jednak kontrahenci mają kontakt właśnie z M. W.. Świadomość taką musiała mieć również powódka, stąd nie dziwi jej decyzja o niewnioskowaniu o przesłuchanie kontrahentów.

Zeznania złożone przed świadków: M. P. oraz M. D. sąd uznał za wartościowe i wiarygodne w zakresie, w jakim świadkowie opisywali przedmiot działalności spółki (...) sp. z o.o. w S., natomiast odmówił im mocy dowodowej w odniesieniu do zakresu obowiązków powierzonych pozwanej. W ocenie sądu nowy pracodawca pozwanej (a zatem także i udziałowiec spółki i pracownica) jest wydatnie zainteresowany ukryciem aktywności konkurencyjnej wobec powódki, by nie być narażonym na roszczenia z tytułu nieuczciwej konkurencji. Zeznania D. T. (2) nie wnosiły wiele do sprawy, bowiem świadek zasłaniał się niepamięcią. Zauważyć jednak należy, iż sposób zeznawania świadka przemawiał za przyjęciem, że ten stosuje wygodną wymówkę, by nie zaszkodzić pozwanej. Równie nieprzekonujące były zeznania A. K., brak jakiegokolwiek wiedzy świadka co do sytuacji zawodowej pozwanej wydaje się dziwić wobec utrzymywania (podobno sporadycznego) z nią kontaktu. Otrzymywanie życzeń urodzinowych od pozwanej świadczy o zaangażowaniu tej ostatniej w pielęgnowanie relacji, dość niezrozumiałej w przypadku braku kontaktów zawodowych i towarzyskich.

Pominięcie części wniosków dowodowych z dokumentów warunkowało złożenie tych dowodów na okoliczności dla sprawy nieistotne, zaś w przypadku wniosku powódki o korespondencję e – mail z adresu (...) z uwagi na okoliczność, iż wniosek nie stanowi zgłoszenia konkretnego dowodu a sprowadza się poszukiwania potencjalnych dowodów na powoływane okoliczności. Uwzględnienie tego ostatniego wniosku było zresztą zbyteczne wobec uznania, że samo podjęcie pracy w spółce (...) stanowiło naruszenie umownego zakazu konkurencji łączącego strony.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawą obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika. Powódka wygrała proces zarówno w zakresie zainicjowanym wniesionym przez siebie pozwem (śladowe oddalenie żądania w zakresie należności ubocznej nie sprzeciwia się uznaniu spółki za wygrywającą w całości), jak i w części objętej powództwem wzajemnym. Na zasadzoną od pozwanej na rzecz powódki kwotę składają się więc:

- wynagrodzenie za reprezentację w części zainicjowanej wniesionym pozwem w kwocie 3600 zł (§ 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. / Dz.U. z 2015 r. poz. 1800/

- wynagrodzenie za reprezentację w części zainicjowanej powództwem wzajemnym w kwocie 1350 złotych (§ 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. pkt 2 i § 19 wskazanego wyżej rozporządzenia),

- poniesione koszty sądowe (opłata od pozwu) w wysokości 1125 zł

- opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)