

Sygn. akt VIII **Pa 81/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2017 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 października 2017r. w G.

**sprawy z powództwa** J. T.

**przeciwko** (...)pl (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

**o** odszkodowanie w związku z zakazem konkurencji

**na skutek apelacji** pozwaną

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 16 marca 2017 r. **sygn. akt** VI P 402/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych i pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 81/17

## UZASADNIENIE

Powódka J. T. domagała się zasądzenia od pozwanej (...)pl (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 4.162 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w podwójnej stawce.

Na uzasadnienie żądania pozwu podała, że w okresie obowiązywania umowy o pracę strony zawarły dodatkowo umowę o zakazie konkurencji, w oparciu o którą powódce przysługiwało po ustaniu zatrudnienia przez okres sześciu miesięcy comiesięczne odszkodowanie w wysokości 25% średniego wynagrodzenia za pracę z ostatnich trzech miesięcy. Tymczasem pomimo wywiązywania się przez powódkę z zakazu konkurencji pozwana nie dokonała na jej rzecz żadnych wypłat tytułem należnego powódce odszkodowania. W takim przypadku umowa o zakazie konkurencji winna ulec rozwiązaniu, a powódce należy się jednorazowe odszkodowanie w wysokości odpowiadającej sześciu comiesięcznym odszkodowań.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska pozwana podała, że nie wypłaciła powódce jednorazowego odszkodowania z tytułu niewywiązania się z umowy o zakazie konkurencji. Pozwana w pierwszej kolejności podniosła zarzut nieważności umowy o zakazie konkurencji podnosząc, że przesłanką ważności tego rodzaju umowy jest dostęp do szczególnie ważnych informacji pracodawcy. Natomiast powódce nigdy nie były przekazywane jakiegokolwiek szczególnie informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zdaniem pozwanej dochodzenie przez powódkę roszczenia z tytułu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, przy pełnej świadomości powódki, iż nie posiadała ona nigdy szczególnej wiedzy stanowi nadużycie prawa (art. 8 k.p. i art. 56 k.c.) i nie zasługuje na ochronę. Oprócz tego umowa o zakazie konkurencji zawarta przez strony dotyczyła zarówno zakazu w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu; elementy obu tych odrębnych zakazów są na tyle przemieszane, że nie można określić ani zakresu konkurencji, ani wzajemnej relacji pozostałych jej zapisów.

W dalszej części swego stanowiska pozwana wskazała, że w razie uznania, iż umowa o zakazie konkurencji została zawarta w sposób ważny, to – w świetle norm art. 58 k.c. i art. 487 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – sam zapis umowy § 5 pkt 4 umowy jest nieważny. Pozwana wyjaśniła, że skoro umowa o zakazie konkurencji jest umową o zakazie konkurencji, to w powyższym zapisie przyjęto błędną konstrukcję polegającą na zastrzeżeniu odszkodowania na rzecz pracownika, pomimo braku ekwiwalentnego świadczenia po stronie pracownika. W ocenie pozwanej brak zapłaty odszkodowania przez pracodawcę zwalnia pracownika z zakazu konkurencji, tj. może on od tego momentu podejmować działalność konkurencyjną. Nadto zdaniem pozwanej zapis § 5 pkt 4 umowy jest sprzeczny z art. 483 k.c., bowiem zastrzeżone w umowie prawo pracownika do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji w sytuacji, gdy strony postanowiły, że umowa ulegnie rozwiązaniu na skutek ziszczenia się zastrzeżonego warunku, można uznać za karę umowną w rozumieniu art. 483 § 1 k.c.. Jednakże zastrzeżenie w umowie kary umownej jest możliwe tylko tytułem naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego. Tym samym za niewykonanie zobowiązania pieniężnego kara umowna nie może być skutecznie zastrzeżona i takie postanowienie jest nieważne z mocy prawa jako sprzeczne z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 483 § 1 k.c.). Podsumowując pozwana podała, że umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać w dniu 1 września 2015 roku, a tym samym od tego dnia powódka nie była już związana zakazem konkurencji i mogła swobodnie podjąć nowe zatrudnienie, pozwana zaś została zwolniona z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Ostatecznie powódka wskazała, że domaga się od pozwanej zapłaty kwoty 4.150,97 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2015 roku.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 16 marca 2017 roku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 4.150,97 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2015 roku tytułem odszkodowania za okres obowiązywania zakazu konkurencji, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 208 zł tytułem opłaty od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 15 października 2007 roku do dnia 31 lipca 2015 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku event manager ds. klientów kluczowych. Do ustania stosunku pracy doszło wskutek rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Pozwana prowadzi działalność w zakresie organizowania imprez integracyjnych, szkoleń i różnego rodzaju wydarzeń (tzw. „eventów”). W ramach swych obowiązków powódka była odpowiedzialna za pozyskiwanie klientów drogą telefoniczną i mailową, a także poprzez prowadzenie portalu społecznościowego i bezpośrednie spotkania z klientami. Przy organizacji imprez powódka przygotowywała ich koncepcję, budżet, rozliczenia i umowy dla klienta. Oprócz tego nadzorowała prace zespołu odpowiedzialnego za prawidłowy przebieg imprezy. Zdarzało się, że powódka osobiście prowadziła przygotowane przez siebie wydarzenia i udawała się na nie z klientami pozwanej. Każda z zawartych umów z klientem zawierała klauzulę poufności, wobec czego klienci nie mogli posiadać dokładnej wiedzy o stawkach pozostałych klientów. O szczegółach umów zawieranych przez powódkę z klientami posiadali wiedzę jedynie prezes i wiceprezes pozwanej spółki oraz księgowa, pozostali pracownicy pozwanej, w tym zatrudnieni na tożsamym z powódką stanowisku nie mieli wiedzy w tym zakresie.

Powódka jako jedyna osoba u pozwanej zajmowała się klientami kluczowymi, tj. klientami, którzy generowali na rzecz pozwanej największe zyski. Utrzymywała z nimi kontakt i dobre relacje.

Powódka w okresie pracy u pozwanej obok zajmowanego stanowiska event manager ds. klientów kluczowych pełniła funkcję kierownika szkoły narciarskiej.

W zakresie tej funkcji powódka redagowała stronę internetową, zamieszczała w niej odpowiednie treści, oferty i prowadziła korespondencję z klientami.

W dniu 8 kwietnia 2014 roku strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą powódka miała osobiście (lub za pośrednictwem osób trzecich) nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pozwanej ani świadczyć pracy dla innego przedsiębiorcy, który taką działalność prowadzi, w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie prawnej, w szczególności poprzez posiadanie udziałów i akcji w spółkach kapitałowych oraz udział w organach spółek kapitałowych. Zakaz konkurencji obejmował działalność podmiotów gospodarczych prowadzących usługi w zakresie imprez i eventów dla firm lub osób fizycznych, a także usługi typu „D’J” lub pokrewne.

W przypadku naruszenia zakazu konkurencji powódka odpowiadała za wynikłą z tego tytułu szkodę według zasad określonych w Kodeksie pracy w przypadku, gdy powódkę łączył jeszcze z pozwaną stosunek pracy, zaś po ustaniu stosunku pracy według zasad określonych w Kodeksie cywilnym. Zakaz konkurencji obowiązywał przez okres trwania umowy o pracę, jak również przez okres sześciu miesięcy od dnia jej zakończenia. Strony dopuściły także możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji w drodze porozumienia stron.

W okresie obowiązywania umowy o pracę umowa o zakazie konkurencji miała charakter nieodpłatny, a powódce nie przysługiwały w związku z nią żadne świadczenia finansowe. W okresie zaś sześciu miesięcy od dnia zakończenia umowy o pracę pozwana zobowiązywała się do wypłacania powódce comiesięcznego odszkodowania w wysokości 25% średniego wynagrodzenia miesięcznego brutto uzyskanego przez pracownika w ostatnich trzech miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę, w terminie do ostatniego dnia danego miesiąca.

W przypadku naruszenia przez powódkę zakazu konkurencji umowa o zakazie konkurencji miała ulec rozwiązaniu. Powódka utraciłaby wówczas prawo do odszkodowania, zaś ewentualne odszkodowanie pobrane wcześniej miałyby zostać zwrócone pracodawcy w terminie 30 dni od daty wezwania.

W przypadku, gdy pozwana nie wywiązałaby się z zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa miała ulec rozwiązaniu, powódka zaś nabyłaby prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji – § 5 pkt 4 umowy o zakazie konkurencji.

W razie naruszenie przez powódkę zakazu konkurencji strony zastrzegły karę umowną w wysokości czterokrotnego średniego miesięcznego wynagrodzenia powódki uzyskanego w ostatnich trzech miesiącach poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę.

Do zawarcia umowy o zakazie konkurencji doszło z inicjatywy pozwanej, powódka nie miała żadnego wpływu na treść zawartej umowy.

Powódka będąc przekonaną o obowiązywaniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z pozwaną nie szukała zatrudnienia w branży organizacji imprez i zmuszona była do podjęcia zatrudnienia w nowej branży. Z dniem 17 sierpnia 2015 roku powódka podjęła zatrudnienie w firmie (...) Sp. z o.o. w R. na stanowisku brand manager, zajmującej się marketingiem internetowym. W ramach swych nowych obowiązków powódka kreuje i wprowadza nowe produkty na rynek informatyczny. Nowy pracodawca powódki nie współpracuje z klientami pozwanej spółki. Powódka w trakcie obowiązywania zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji nie naruszyła zasad tej umowy.

Pozwana do dnia dzisiejszego nie wypłaciła powódce odszkodowania z tytułu zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 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).

Na podstawie art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p.). Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 101<sup>1</sup> § 3 k.p.).

Sąd I instancji zauważył, że umowy o zakazie konkurencji z art. 101<sup>1</sup> k.p. i art. 101<sup>2</sup> k.p. zasadniczo różnią się od siebie. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.) może nastąpić z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Błędna ocena tego, czy dana osoba rzeczywiście weszła w posiadanie tego rodzaju informacji nie upoważnia jednak żadnej ze stron do uchylecia się od skutków prawnych dokonanej czynności

Obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach określonych w klauzuli konkurencyjnej, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania – w okresach miesięcznych. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 kwietnia 2001 roku, III ZP 7/01

(OSNP 2002 Nr 7, poz. 155), z dosłownego brzmienia przepisu art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. wynika jedynie to, że w razie ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji albo niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. W takiej sytuacji z mocy prawa nie następuje - poza wskazanym w treści przepisu – inny skutek. Oznacza to, że w przypadku zaistnienia sytuacji opisanej hipotezą

omawianej normy prawnej, mimo nieobowiązywania już zakazu konkurencji sama umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy trwa nadal, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie.

Zdaniem Sądu Rejonowego podniesiony przez pozwaną zarzut nieważności umowy o zakazie konkurencji okazał się nietrafiony. Pozwana powoływała się przy tym zarzucie na to, że powódka z tytułu zajmowanego stanowiska pracy nie miała dostępu do szczególnie ważnych i poufnych informacji, co w konsekwencji miało przesądzać o braku zaistnienia obligatoryjnej przesłanki ważności umowy o zakazie konkurencji. Sąd Orzekający nie podzielił powyższego zapatrywania strony pozwanej, dzieląc w całości przywołane powyżej stanowisko judykatury. Już z samego faktu zawarcia z powódką umowy o zakazie konkurencji wynika, że pozwana uznała, iż powódka ma dostęp do poufnych informacji. W związku z tym – według ówczesnej oceny pozwanej – zachodziła konieczność zabezpieczenia jej interesów poprzez zawarcie tej dodatkowej umowy o zakazie konkurencji. Tym samym skoro wówczas pozwana doszła do takiego wniosku, to w ocenie Sądu niezasadnym jest uchylanie się przez pozwaną od skutków zawartej umowy o zakazie konkurencji. Z drugiej strony postępowanie dowodowe wykazało, że wbrew twierdzeniom pozwanej powódka dysponowała informacjami stanowiącymi tajemnicę przedsiębiorstwa, które mogła ujawnić lub wykorzystać na szkodę pozwanej spółki. Powódka nie tylko zawierała liczne kontrakty z klientami i podwykonawcami, utrzymywała z nimi relacje, ale i sprawowała nadzór nad organizacją imprez czy eventów na rzecz danego klienta. Niewątpliwie zatem posiadała ona informacje przykładowo o stawkach uzgodnionych z klientami, których ujawnienie podmiotom konkurencyjnym czy wykorzystanie ich w ramach własnej działalności mogłoby spowodować odebranie dotychczasowych klientów pozwanej poprzez, na przykład, zaproponowanie niższych stawek. Brak zatem jakichkolwiek podstaw do wzruszenia umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu I instancji powódka mogła skutecznie dochodzić od pozwanej zapłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w określonym okresie po ustaniu stosunku pracy. Wobec zaniechania przez pozwaną obowiązku wypłaty odszkodowania wynikającego z zawartej umowy żądanie przez powódkę udzielenia jej ochrony prawnej nie można pochylić za nadużycie prawa (art. 8 k.p. i art. 56 k.c.). Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że do zawarcia umowy o zakazie konkurencji doszło wyłącznie z inicjatywy pozwanej, a powódka nie miała żadnego wpływu na treść zawartej umowy. Wskutek zawarcia tej umowy powódka nie mogła szukać zatrudnienia w branży organizacji imprez i zmuszona była do podjęcia zatrudnienia w nowej branży telekomunikacyjnej, niezgodnej z jej dotychczasowym doświadczeniem zawodowym i wykształceniem. Niewątpliwie zapisy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia były mniej korzystne dla powódki, która nie mogła prowadzić działalności konkurencyjnej przez okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy – pod sankcją zapłaty kary umownej. To pozwana wykorzystując silniejszą pozycję pracodawcy wobec pracownika postawiła powódkę przed obowiązkiem zawarcia umowy o zakazie konkurencji i przez fakt niewypłacania powódce należnego odszkodowania to zachowanie pozwanej naruszyło postanowienia umowy.

Sąd I instancji doszedł do przekonania, że zapis § 5 pkt 4 umowy nie był sprzeczny z art. 483 k.c., albowiem zastrzeżone w umowie jednorazowe odszkodowanie w wysokości należnej do końca trwania zakazu konkurencji nie miało charakteru kary umownej (art. 483 k.c.), a jedynie w zapisie tym przyjęto klauzulę o natychmiastowej wymagalności świadczenia mającego charakter okresowy. W świetle przywoływanej uchwały Sądu Najwyższego w sprawie III ZP 7/01, w konsekwencji niewywiązania się pozwanej z obowiązku wypłaty odszkodowania nie doszło do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powódka zaś zachowała swe roszczenie o odszkodowanie.

W tak ustalonym stanie faktycznym i prawnym powództwo powódki co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Strona powodowa co prawda w toku procesu ostatecznie wносиła o zasądzenie od pozwanej należnego odszkodowania w wysokości 4.150,97 zł, to jednak nie złożyła oświadczenia o cofnięciu żądania pozwu ponad kwotę 4.150,97 zł. Stąd powództwo określone pierwotnie w pozwie ponad w/w żądanie podlegało oddaleniu

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. mając na uwadze, że skoro pozwana nie wypłaciła powódce należnego jej odszkodowania za sierpień 2015 roku to odsetki powinny być naliczone od dnia następnego, czyli od 1 września 2015 roku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Powyższy wyrok zaskarżyła w części tj. w zakresie pkt. 1, 3 i 4 pozwana, która rozstrzygnięciu zarzuciła:

### ***I. naruszenie prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy tj:***

1. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego w sprawie i bezpodstawne przyjęcie, że roszczenie powódki jest słuszne i udowodnione oraz wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających tj. że powódka nie złamała zakazu konkurencji, pomimo że wniosku takiego nie sposób wywieść z zaoferowanych przez powódkę i przeprowadzonych przez Sąd dowodów, gdyż przeprowadzone dowody mogły co najwyżej wskazywać na to, jaki rodzaj pracy i na rzecz jakiego podmiotu świadczyła powódka w okresie zakazu konkurencji, co nie przesądzało tego, czy obecny pracodawca powódki nie prowadzi w żadnym zakresie swojej aktywności działalności konkurencyjnej wobec pozwanego, a nadto zakaz konkurencji był ujęty szeroko i obejmował także inne pola ewentualnej aktywności pracownika - posiadanie akcji, udziałów w spółkach prawa handlowego, - zasiadanie w organach spółek prawa handlowego, - prowadzenie działalności konkurencyjnej także za pośrednictwem osób trzecich;

2. art. 233 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę dowodów skutkującą bezpodstawnym przyjęciem, iż powódka miała dostęp do szczególnie ważnych informacji, podczas gdy czynnościom i obowiązkom, jakie powódka wykonywała w ramach stosunku pracy, nie można przypisywać waloru szczególnych, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę (prowadzenie portalu społecznościowego, nadzorowanie eventów, pisanie umów, znajomość stawek oferowanych klientom);

***3. art. 232 w zw. z art. 6 k.c. oraz art. 207 k.p.c. poprzez przyjęcie nieprawidłowego podziału między stronami zasad rozkładu ciężaru dowodu i uznaniu, że pozwany nie wykazał, iż nie istniała podstawa prawna do dochodzenia roszczenia, podczas gdy to do powoda jako podmiotu wywodzącego z określonych faktów skutki prawne, należy udowodnione roszczenia i wykazanie podstawy faktycznej i prawnej powództwa, - tj. że powódka nie złamała w żadnym aspekcie zakazu konkurencji oraz podczas gdy art. 100<sup>2</sup> k.p.c. nie zawiera w swojej treści domniemania prawnego, przerzucającego ciężar dowodu na pracodawcę;***

II. błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy, wynikający z dowolnej oceny materiału dowodowego i wyprowadzenia wniosków z niego niewynikających poprzez uznanie, że powódka nie złamała zakazu konkurencji, podczas gdy brak było ku temu w materiale dowodowym wystarczających dowodów, w szczególności w odniesieniu do definicji zakazu konkurencji określonego w umowie, i faktów, które nie zostały w związku z tym w sprawie ustalone tj. - czy powódka za pośrednictwem innych osób nie prowadzi działalności konkurencyjnej, - czy nie świadczy pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego na innej podstawie niż na podstawie stosunku pracy - czy posiada udziały i akcje w spółkach kapitałowych oraz - czy zasiada w organach spółek kapitałowych prowadzących działalność konkurencyjną wobec pozwanego;

### ***III. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tj:***

1. art. 100<sup>2</sup> § 1 k.p., w zw. art. 58 k.c., w zw. z art. 8 k.p. i z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegającą na bezpodstawnym przyjęciu, iż umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy zawarta z pracownikiem nieposiadającym dostępu do szczególnie ważnych informacji jest ważna i zależy każdorazowo od subiektywnej oceny pracodawcy, oraz poprzez przyjęcie, że z samego faktu zawarcia umowy o zakazie konkurencji wynika, iż powódka miała dostęp do szczególnie ważnych informacji podczas gdy, kwestia ta powinna być każdorazowo badana przez Sąd, a brak dostępu do tych informacji powoduje nieważność umowy o zakazie konkurencji;

2. art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c., poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegającą na przyjęciu, iż zobowiązanie pozwanego określone w § 5 pkt. 4 umowy o zakazie konkurencji, posiada charakter zobowiązania terminowego, i nieuwzględnienie tego, faktu, że nawet gdyby zobowiązanie to było terminowe, to odsetki winny być naliczone od dnia wymagalności poszczególnej raty odszkodowania a nie od całości kwoty, jak to błędnie uczynił Sąd naruszając art. 481 § 1 k.c.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje według norm prawem przepisanych ewentualnie w razie nie uwzględnienia powyższego żądania wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w szczególności kosztów zastępstwa procesowego w tym postępowaniu według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja jest niezasadna.**

Sąd I instancji przeprowadził właściwie postępowanie dowodowe i prawidłowo ustalił stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela w pełni i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy dokonał także prawidłowej wykładni przepisów prawa materialnego i zastosował je w sposób nie budzący zastrzeżeń. Trafnie zostało powołane orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Zarzuty apelacji są chybione.

Sąd I instancji nie popełnił błędu w ustaleniach faktycznych. Materiał dowodowy dawał podstawę do przyjęcia, że powódka nie złamała zakazu konkurencji. Wynika to z jej zeznań. Ponadto Sąd Okręgowy podziela stanowisko powódki wyrażone w odpowiedzi na apelację, co do możliwości udowodnienia faktów negatywnych. Pozwana w toku postępowania nawet nie sygnalizowała, że powódka złamała zakaz konkurencji i nie wskazywała w jaki sposób to uczyniła. Z tego względu Sąd I instancji poprzestał na zeznaniach powódki i uznał, że nie zostały one w żaden sposób podważone.

Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa procesowego.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w przepisie art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych

środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Pozwana wskazywała na naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. oraz przepisu art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 207 k.p.c. Z uzasadnienia tych zarzutów wynika, że pozwana upatruje błędnego zastosowania wyżej wymienionych przepisów przez Sąd I instancji w związku z ustaleniem, że powódka nie naruszyła zakazu konkurencji. Powtórzona została argumentacja przedstawiona przy zarzucie błędu w ustaleniach faktycznych. Jak już wyżej wskazano ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji zostały podzielone przez Sąd Okręgowy. W realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy prawidłowo dokonał oceny dowodów, w tym zeznań powódki. Ponieważ strona pozwana nie wskazywała na żadne okoliczności mogące je podważyć i nie przedstawiła dowodów wykazujących, że powódka jednak złamała zakaz konkurencji nie było podstaw do odmowy waloru wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom powódki. Sąd I instancji nie naruszył także przepisów o rozkładzie ciężaru dowodu - art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 207 k.p.c. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 roku, II CKN 1409/00 zagadnienie rozkładu ciężaru dowodu jest zaliczane tradycyjnie do problematyki prawa materialnego. Ogólną regułą stwarza art. 6 k.c. pozostający w ścisłym związku z przepisami kodeksu postępowania cywilnego, normującymi reguły dowodzenia. W procesie cywilnym strony mają obowiązek twierdzenia i dowodzenia tych wszystkich okoliczności (faktów), które stosownie do art. 227 k.p.c. mogą być przedmiotem dowodu. Fakty negatywne mogą być dowodzone za pomocą dowodów faktów pozytywnych przeciwnych, których istnienie wyłącza twierdzoną okoliczność negatywną. W związku z tym w doktrynie przyjmuje się następujące reguły: a) faktów z których dowodzone jest dochodzone roszczenie (tworzących prawo podmiotowe) powinien w zasadzie dowieść powód, dowodzi on również fakty uzasadniające jego odpowiedź na zarzuty pozwanego, pozwany dowodzi fakty uzasadniające jego zarzuty przeciwko roszczeniu powoda; b) faktów tamujących oraz niweczących powinien dowieść przeciwnik tej strony, która występuje z roszczeniem, czyli z zasady pozwany.

Pozwana zarzuciła także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, sprzeczną z doświadczeniem życiowym ocenę dowodów skutkującą bezpodstawnym przyjęciem, iż powódka miała dostęp do szczególnie ważnych informacji. Także ten zarzut apelacji nie zasługuje na uwzględnienie. Postępowanie dowodowe wykazało, że powódka miała wiadomości o klientach pozwanej i przyjętych stawkach w umowach zawieranych z nimi. Oczywiście jest, że te informacje są istotne dla pozwanej i mogą stanowić tajemnicę handlową przedsiębiorstwa. Przyjmując tę okoliczność Sąd I instancji postąpił zgodnie z regułami wyznaczonymi przez przepis art. 233 § 1 k.p.c.

Z wyżej opisanym zarzutem łączy się podniesiony w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 100<sup>2</sup> § 1 k.p., w zw. art. 58 k.c., w zw. z art. 8 k.p. i z art. 300 k.p. Pozwana podniosła, że Sąd I instancji naruszył wyżej wymienione przepisy ponieważ uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z pracownikiem, który nie posiada dostępu do szczególnie ważnych informacji jest ważna oraz poprzez przyjęcie, że z samego faktu zawarcia umowy o zakazie konkurencji wynika, iż powódka miała dostęp do szczególnie ważnych informacji podczas gdy, kwestia ta powinna być każdorazowo badana przez Sąd. W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy zbadał czy powódka miała dostęp do szczególnie ważnych informacji i ustalił, że należy udzielić odpowiedzi twierdzącej na to pytanie. Stąd zarzut stawiany Sądowi, że uznał, iż umowa o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem nie mającym istotnych informacji jest ważna - jest całkowicie niezrozumiały. Ponadto Sąd I instancji stwierdził jedynie, że zawarcie umowy będącej przedmiotem sprawy wskazuje na uznanie przez pracodawcę, że powódka miała istotne informacje dla funkcjonowania jego przedsiębiorstwa. Nie uznał natomiast zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za warunek wystarczający do przyjęcia posiadania przez powódkę istotnych dla pracodawcy informacji.

Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 455 k.c. Przepis § 5 pkt 4 umowy o zakazie konkurencji stanowi, że w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z zobowiązania zapłaty odszkodowania, umowa ulega rozwiązaniu, pracownik ma zaś prawo do jednorazowego odszkodowania w wysokości należnej do końca zakazu trwania konkurencji. Zgodnie z § 5 pkt 2 umowy pracownik ma prawo do comiesięcznego odszkodowania, w terminie do ostatniego dnia danego miesiąca. Skoro comiesięczne odszkodowanie miało być płatne do ostatniego dnia miesiąca, a brak wywiązania się pracodawcy z zapłaty odszkodowania powoduje, że pracownik nabywa prawo do jednorazowego



odszkodowania należy przyjąć, że obowiązek jego wypłaty staje się wymagalny w ostatnim dniu miesiąca, w którym pracodawca nie zapłacił miesięcznego odszkodowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie przepisu art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia