

Sygn. akt VIII *Pa* 79/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa (...) Spółki Akcyjnej w K. Młynie

przeciwko M. K. (1)

o zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 12 marca 2018 r. **sygn. akt** IV P 356/15

1) zmienia zaskarżony wyrok:

- częściowo w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2 736 zł (dwa tysiące siedemset trzydzieści sześć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 września 2014 roku do dnia zapłaty i oddala powództwo w pozostałym zakresie,

- w całości w punkcie 2 w ten sposób, iż odstępuje od obciążania pozwanego kosztami procesu;

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) odstępuje od obciążania pozwanego kosztami procesu za II instancję.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek(spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka (...) Spółka Akcyjna w pozwie skierowanym przeciwko M. K. (1), domagała się zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 27.360 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia 2 września 2014 roku oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu, powódka podała, że z pozwanym od 5 grudnia 2006 roku zawarła szereg umów o pracę, na mocy których pozwany był zatrudniony u powódki chronologicznie na stanowisku operatora drukarki fleksograficznej, operatora maszyn do produkcji opakowań, szefa zmianowego, szefa zmianowego i operatora maszyn oraz planisty i zastępcy kierownika wydziału do produkcji opakowań. Powódka wskazała, iż w związku z powierzeniem pozwanemu stanowiska szefa zmianowego strony podpisały w dniu 29 maja 2012 roku umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na mocy umowy, w przypadku naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji pracodawca był uprawniony do żądania kary umownej w wysokości 50% dwuletniego wynagrodzenia zasadniczego na dzień rozwiązania umowy o pracę. Powódka wskazała, iż po ustaniu stosunku pracy u powódki pozwany podjął działalność konkurencyjną w rozumieniu umowy z dnia 29 maja 2012 roku, o której powódka uzyskała informację przed datą wymagalności pierwszej raty odszkodowania mającego zostać wypłaconym pozwanemu w związku z zawartą umową o zakazie konkurencji. Powódka wezwała pozwanego do zapłaty kary umownej jednak bezskutecznie, a kwota zastosowanej kary stała się wymagalna z dniem 1 września 2014 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, iż powódka nie wykazała by pozwany po ustaniu stosunku pracy u powódki podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym dla powódki. Pozwany podniósł, iż umowa powinna wskazywać zasięg terytorialny zakazu. Wskazał, że w przedsiębiorstwie (...) był zatrudniony na stanowisku magazyniera i nie wykorzystywał wiedzy oraz umiejętności nabytych u powódki. Pozwany podniósł, iż kara umowna określona w umowie z dnia 29 maja 2012 roku jest zdecydowanie zawyżona i sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 12 marca 2018r. sygn.. IVP 356/15 – Sąd Rejonowy w T. G. oddalił powództwo (pkt 1) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, pozwany był zatrudniony u powódki w okresie od 5 grudnia 2006 roku do 31 grudnia 2007 roku na stanowisku operatora drukarki fleksograficznej, w okresie od 1 stycznia 2008 roku do 31 stycznia 2008 roku na stanowisku operatora maszyn do produkcji opakowań, w okresie od 1 lutego 2008 roku do 30 kwietnia 2008 roku na stanowisku szefa zmianowego oraz w okresie od 1 maja 2008 roku do 19 lutego 2014 roku na stanowisku szefa zmianowego i operatora maszyn do produkcji opakowań.

Bezspornym było, iż pozwany w okresie od 1 czerwca 2012 roku do 30 listopada 2013 roku, będąc zatrudnionym na stanowisku szefa zmianowego i operatora maszyn do produkcji opakowań wykonywał obowiązki planisty/zastępcy kierownika Wydziału do Produkcji Opakowań. Nie wiązało się to ze zmianami w umowie o pracę z dnia 1 maja 2008 roku. Poza sporem pozostawało również, iż pozwany, zanim rozpoczął wykonywanie obowiązków planisty/zastępcy kierownika wydziału, podpisał umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy u powódki.

Zakład prowadzony przez powódkę powstał w 2013r. z połączenia dwóch firm G. Kart i G. P., które zajmowały się produkcją z tworzyw sztucznych płyt pełnych i komorowych oraz opakowań z tych płyt (są to opakowania do firm samochodowych). Były dwa wydziały jeden zajmujący się produkcją płyt, drugi natomiast produkcją opakowań z tychże płyt.

Pozwany pracował na wydziale produkcji opakowań jako operator drukarki fleksograficznej, na początku pracował przy odbiorze na drukarce. Odbierał wyprodukowany materiał. Później po przyuczeniu pracował jako operator drukarek, wykrawarek. Na tym stanowisku pracował na wydziale produkcji opakowań. W tym czasie obsługiwał

maszynę, jak również odbierał towar. Później jako szef zmianowy miał pod sobą kilkadziesiąt osób, zajmował się przygotowaniem produkcji, wydawaniem rysunków kart kontrolnych pracownikom, zlecaniem wydawania materiałów magazynowi, które ma dostarczyć magazyn na produkcję. Rozwiązywał również problemy, które wyniknęły w trakcie produkcji. Podlegał wtedy kierownikowi działu produkcji. Pozwany nie chciał pracować jako szef zmiany. Według jego oświadczenia dość szybko awansował i jego współpracownicy byli zawistni.

Pozwany pracując jako operator urządzenia otrzymywał rysunek, decydował o wyborze narzędzi, przygotowywał maszynę do produkcji. Pozwany dostawał gotową płytę z której wyciskał kształt czyli wytwarzał opakowanie. Musiał ustawić wykrojnik, sprawdzić, czy jest wszystko dobrze złożone, czy nie ma wad, czy wymiary są zgodne z rysunkiem. Nie musiał ustawiać parametrów maszyny. Ustawiał tylko docisk wałka, ewentualnie czas, przy mniejszych formatach. Po ustawieniu tych parametrów rozpoczynała się produkcja i sprawdzało się wyprodukowany element. Do obowiązków powoda jako szefa zmiany należało między innymi: rozdzielanie pracy dla operatorów maszyn na poszczególnych stanowiskach, nadzór nad ich pracą, wydawanie wyrobów gotowych z produkcji, przyjmowanie z magazynów surowców i materiałów potrzebnych do produkcji, obsługa dokumentacji związanej z produkcją, czy dostarczanie materiałów pomocniczych i narzędzi oraz dokumentacji technicznej na stanowiska pracy. Jego przełożonym był kierownik produkcji.

Stanowisko planisty zaproponował pozwanemu ówczesny kierownik u powódki, K. H.. Pozwany się zgodził. Kilka razy pytał kierownika o umowę, ostatecznie jej nie dostał i dalej był zatrudniony jako szef zmianowy i operator maszyn do produkcji opakowań, choć wykonywał czynności planisty.

Jako planista pozwany dostawał zlecenia, decydował o kolejności wykonania zleceń, przygotowywał rysunki, które otrzymywał wcześniej, sprawdzał czy są dostępne materiały. Dział handlowy decydował, jaki produkt wykonać z jakiego materiału. Technologię produkcji opracowywał dział technologiczny powódki. Pozwany decydował również w jakim czasie zostanie wykonane dane zlecenie, jaka będzie kolejność realizacji poszczególnych zamówień. Tworzył harmonogram produkcji i przekazywał go mistrzowi (kierownikowi) danej zmiany. Zajmował się również nadal produkcją opakowań. W tym czasie kierownikiem działu i bezpośrednim przełożonym pozwanego był B. S. (1).

U powoda funkcjonuje system (...) tj. system wspomagania produkcji, który jest systemem informatycznym, zawierającym wszelkie informacje dotyczące danych produkcyjnych, danych logistycznych i sprzedażowych. Są w nim wszystkie zlecenia, koszty zleceń, rentowność zleceń, dane klientów, łącznie z danymi kontaktowymi, wymaganiami jakościowymi, wymaganiami technicznymi danego produktu, rentownościami, cenami kosztami wytworzenia, jest to pełen obraz operacyjny powódki. Są również dane technologiczne, projekty, narzędzia, dostawcy, od których pozyskuje powódka narzędzia, nazwy surowców, ich parametry, dane dostawców surowców, ceny po jakich spółka kupuje surowiec. (...) ten obecnie nie jest dostępny dla wszystkich pracowników, największe uprawnienia mają kierownicy, planiści i specjaliści, tak jak specjalista technolog. Operatorzy mają dostęp w ograniczonym zakresie.

Pozwany pracując jako operator miał ograniczony dostęp do systemu (...). Ten zakres dostępu poszerzył się gdy został najpierw szefem zmiany a potem planistą. Miał dostęp do zleceń oraz do technologii czyli rysunków i bazy wykrojników i danych klientów. Na karcie wydawanej na palety był adres klienta. Znał nazwy klientów powódki, wiedział dla kogo produkuje dany towar. Jako szef zmiany też miał dostęp do tego systemu, ale w mniejszym zakresie niż planista. Jako szef zmiany mógł tylko drukować etykiety na palety i rysunki. Taką wiedzę posiadali u powódki również inni pracownicy produkcji, wszyscy bowiem mieli dostęp do danych klientów, ponieważ wydawana była cała dokumentacja produkcji, rysunki, karty kontroli oraz etykiety wyrobu gotowego. Wykonując obowiązki planisty miał dostęp do magazynów, do działu handlowego, produkcyjnego, do surowców, do rysunków technicznych produktów, do technologii produktu, do biblioteki wzorców surowcowych. Planista nie musiał mieć dostępu do rejestru zamówień w systemie (...). Nie miał dostępu, do zakładki dotyczącej zamówień surowców. Nie zamawiał wałów do maszyn i innych części, nie zajmował się reklamacjami, robił to dział handlowy.

Jako planista pozwany pracował kilkanaście miesięcy, potem wrócił na produkcję jako operator.

Według oświadczenia pozwanego, nie chciał on już dłużej pracować u powódki. Nie odpowiadała mu atmosfera panująca w firmie. Nie wytrzymał psychicznie. Pozwany jako planista miał optymalnie wykorzystywać wszystkie maszyny i planować proces produkcji dostosowany do potrzeb klientów i wpływających zamówień. Dział handlowy dokładał nowe zamówienia, każdy klient był strategiczny, pozwany nie miał możliwości dodawania nowych zamówień do produkcji, czy przekładania już zaplanowanych, by zmieścić tam dodatkowe zamówienia. Pozwany wykorzystał sytuację łączenia się spółek (...) i G. i rozwiązał dnia 19 lutego 2014 roku z pracodawcą umowę o pracę za 7 dniowym uprzedzeniem.

Planistą u powódki mógł zostać tylko doświadczony pracownik, wieloletni operator, który posiada wiedzę na temat wydajności urządzeń do produkcji opakowań, na temat rysunków technicznych.

Pozwany podpisał z powódką umowę o zakazie konkurencji.

Umowy takie powódka podpisywała z niektórymi pracownikami.

Według twierdzenia J. S. (1), wice prezesa powódki, umowy takie były podpisywane z pracownikami o wyjątkowym znaczeniu dla powódki. Strona powodowa twierdziła, że pozwany był jej kluczowym pracownikiem i w związku z tym podpisano z nim umowę o zakazie konkurencji. Umowy o zakazie konkurencji powódka podpisała również z D. S. – kierownikiem wydziału produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych, W. K. – kierownikiem i zastępcą kierownika wydziału u powódki, który uważał, że umowy były korzystne tylko dla powódki, a pracownik był w niekorzystnej sytuacji po podpisaniu takiej umowy. Ostatecznie jego umowa została zniszczona i nie obowiązywała. Umowę o zakazie konkurencji powódka podpisała również z A. K. (1) – planistą, M. K. (2), pracującym na stanowisku identycznym do pozwanego, K. L., z K. Z., obecnie pracującym w spółce (...), M. S. (1) – operatorem maszyn, D. B. - operatorem, który chciał odejść z pracy u powódki, po zaproponowaniu podwyżki został i podpisał umowę o zakazie konkurencji, A. T. (1) oraz z technologiem.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pozwanego u powódki, podpisana z pozwanym określała, iż w przypadku złamania zakazu pozwany będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz powódki kary umownej stanowiącej równowartość 50% dwuletniego wynagrodzenia zasadniczego na dzień rozwiązania umowy o pracę, zaś powódka zobowiązywała się do zapłaty na rzecz powoda miesięcznie 25% wynagrodzenia przez okres 2 lat od ustania stosunku pracy, w związku z koniecznością powstrzymywania się przez pozwanego z podejmowaniem działalności, czy pracy w oparciu o umowę o pracę czy umowy cywilnoprawne, konkurencyjnej względem powódki. Zgodnie z treścią aneksu do umowy o pracę od dnia 1 maja 2010 roku wynagrodzenie miesięczne pozwanego wynosiło 2.280 zł brutto. Kwota stanowiąca równowartość 50% dwuletniego wynagrodzenia zasadniczego na dzień rozwiązania umowy o pracę wynosi kwotę dochodzoną pozvem tj. kwotę 27.360,00 zł natomiast kwota jaką pozwany miał otrzymywać miesięcznie tytułem odszkodowania to była kwota 570 zł brutto (25% wynagrodzenia).

Umowa o zakazie konkurencji zawarta z D. S. uprawniała go do odszkodowania w wysokości 50 % wynagrodzenia, a w przypadku złamania zakazu konkurencji obowiązany był zwrócić powódce 100% wynagrodzenia. Świadek nie wspominał nic o karze umownej. Świadek zarabiał wówczas 6.200 zł brutto.

Umowa o zakazie konkurencji zawarta z K. Z. obowiązywała przez krótszy okres, niż umowa pozwanego. Świadek otrzymywał od powódki kwotę odszkodowania.

Z tytułu umowy o zakazie konkurencji A. T. (1) otrzymała jedynie we wrześniu i w październiku 2015 roku odszkodowanie, powódka przestała następnie je wypłacać. A. T. (1) skonsultowała się z prawnikiem, który stwierdził, iż umowa w związku z tym, że powódka zaprzestała wpłat, przestała obowiązywać. A. T. (1) zatrudniła się w spółce (...).

Powódka podpisując z pozwanym umowę o zakazie konkurencji wiedziała, że pozwany mieszkał w W., miejscowości oddalanej od zakładu pracy o około 40 km, wiedziała, że pozwany ma małe dziecko, że jego żona nie pracuje i mogła

wiedzieć, że pozwany oczekuje narodzin drugiego dziecka. Pozwany nie otrzymał od powódki nigdy żadnej kwoty odszkodowania w związku z umową o zakazie konkurencji.

Pozwany zarabiał u powódki ogółem 2.400 zł. Według umowy z powódką zarabiał 1.600 zł oraz dodatkowo na podstawie umowy z firmą zewnętrzną, której nazwy pozwany nie pamiętał, kwotę 800 zł. Kwotę tę otrzymywał w związku ze szkoleniem operatorów.

Z firmy powódki w okresie łączenia się spółek odeszło wielu pracowników, zwłaszcza operatorów maszyn jak twierdzili wynikało to przede wszystkim ze złej atmosfery w pracy i niskich zarobków.

Pozwany od dnia 24 lutego 2014 roku był zatrudniony, na podstawie umowy na okres próbny do dnia 23 maja 2014 roku, w firmie (...). Zgodnie z umową miał wykonywać obowiązki operatora maszyn i urządzeń w wymiarze pełnego etatu. Umówione wynagrodzenie wynosiło 2.200 zł. Kolejną umowę na czas określony pozwany zawarł z firmą (...) dnia 24 maja 2014 roku. Umowa obowiązywała do dnia 23 listopada 2014 roku, pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Aneks z dnia 12 listopada 2014 roku do umowy wprowadzono zmianę nazwy stanowiska pozwanego na operatora maszyn i urządzeń przemysłu. Od 24 listopada 2014 roku pozwany zatrudniony jest w firmie (...) na czas nieokreślony jako operator maszyn i urządzeń przemysłu z wynagrodzeniem 2.200 zł. Do ostatniej umowy dnia 13 kwietnia 2015 roku podpisano aneks, mocą którego pozwany wykonywał pracę na stanowisku mistrza produkcji od dnia podpisania aneksu.

Ponadto ustalono, iż od 2014 roku firma (...) zajmuje się handlem surowcami i produkcją bagażników samochodowych. Firma (...) nie zawiera z pracownikami żadnych umów o zakazie konkurencji. W G. przy ul. (...) firma ma oddział. Pod tym adresem znajduje się firma (...), z którą A. K. (2) ma umowę o współpracy. Ta umowa polega na tym, że prowadząc działalność, na jednym terenie firmy użyczają sobie zarówno sprzętu jak i przekazują do pracy wzajemnie pracowników, w zależności jakie każda firma ma potrzeby.

Firma (...) zajmuje się produkcją płyt i produkcją opakowań. Na rzecz firmy (...) wykonywał m.in. mielenie ich odpadów poprodukcyjnych, segregację odpadów.

W firmie (...) zatrudniani są operatorzy maszyn i urządzeń przemysłowych. Dostarczają oni surowiec pod maszynę, odbierają płyty gotowe z maszyny. Operator wrzuca granulaty do maszyny i na końcu wyciąga gotowy produkt, sprawdza go, czasami obcina brzegi i odkłada, natomiast cały proces produkcji obsługuje właściwy operator. Przy maszynie są dwie osoby. Właściwy operator obsługuje parametry maszyny, ustawia temperaturę, prędkość i ciśnienie. Żeby posiadać wiedzę, w tym zakresie, nowo zatrudniona osoba potrzebuje minimum pół roku.

W firmie (...) system pracy jest elastyczny, jeżeli pracownik porządkowy nie ma prac porządkowych do wykonania, to np. wykonuje prace typu odkładanie płyt z maszyny, wdraża się do pracy przy maszynach, poznaje specyfikę maszyny.

Pozwany przechodząc do firmy (...) nie udostępniał A. K. (2) żadnych danych klientów powódki, żadnej technologii.

Pozwany wykonywał prace dla spółki (...), nie przekazywał prezesowi spółki J. K. (1) listy klientów powódki, receptury chemicznej, technologii. P. przy produkcji płyt, nie opakowań.

Obecnie pozwany wykonuje prace związane z produkcją i jej nadzorem. Pracę wykonuje faktycznie dla firmy (...). Nadal jest mistrzem produkcji. Według oświadczenia pozwanego firma (...) należy do A. K. (2). Mieści się w G. przy ul. (...). Tu początkowo pracował jako mistrz produkcji na liniach, przy produkcji płyt z tworzyw sztucznych, a później został otwarty wydział wykrojów. Była to praca, którą pozwany wykonywał u powódki.

Jako mistrz pozwany zajmuje się przygotowaniem produkcji, podwożeniem materiałów, kontrolą wyrobów, podobne czynności wykonywał u powódki.

PROCHEM wytwarzał podobne produkty co powódka, miał podobne maszyny.

Sąd ustalił również, że pozwany jest młodym człowiekiem zaledwie 32 - letnim, który całe dotychczasowe życie zawodowe związał z powodem. Z wykształcenia jest technikiem elektrykiem.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych poniżej dowodów: dokumentacji osobowej pozwanego w tym umów o pracę zakresu obowiązków na stanowisku operatora maszyn i szefa zmiany oraz umowy o zakazie konkurencji, zeznań świadków: M. K. (3) (k. 157 – 159), A. K. (2) (k. 159 – 161), W. K. (k. 161 – 163), D. S. (k. 200 – 202v), M. P. (k. 202v – 203v), K. B. (k. 203v – 204), M. S. (2) (k. 244 – 245v), J. K. (1) (k. 245v – 247), D. B. (k. 247 – 247v), M. S. (1) (k. 247v – 248v), G. P. (k. 248v – 250v), J. K. (2) (k. 271 – 272), M. B. (k. 272 – 273), K. H. (k. 273v – 274), J. S. (2) (k. 295v – 296), K. Z. (k. 296 – 296v), B. S. (2) (k. 296v – 298v), K. K. (2) (k. 298v – 299v), G. J. (k. 299v – 300), A. T. (1) (k. 345 – 346), G. K. (k. 346 – 347v), T. G. (k. 353), zeznań strony powodowej (k. 354 – 356), zeznań pozwanego (k. 356 – 357v) oraz akt osobowych pozwanego z zatrudnienia w firmie (...).

W ocenie Sadu I instancji, zgromadzone w sprawie dowody nie były w większości kwestionowane przez strony. Niemniej jednak Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom strony powodowej, w przedmiocie szerokiego dostępu pozwanego do systemu (...) i że posiadał on dostęp do szczególnie kluczowych i ważnych informacji firmy. W tym zakresie nie był dla Sądu Rejonowego wiarygodny świadek D. S., który raz twierdził, iż pozwany miał dostęp do cen oferowanych klientom, innym razem nie był już tego taki pewien. Nadto zaś z analizy zeznań świadków, którzy również pracowali u powódki i byli przełożonymi pozwanego jak chociażby W. K. oraz zajmowali znacznie wyższe stanowiska a także z zakresu czynności wykonywanych przez pozwanego u powódki nie wynika, iż dla wykonywania swoich obowiązków pozwany musiałby mieć nieograniczony dostęp do systemu (...), a inni pracownicy tego nie mieli. Pozwany jako planista czy też wcześniej szef zmiany organizował proces produkcji, otrzymywał gotowe projekty, nie zajmował się technologią produkcji, nie realizował procesu reklamacyjnego. W wywiązywania się ze swoich obowiązków nie były mu potrzebne informacje na temat cen czy ustaleń z kontrahentami powódki, choć z materiału dowodowego wynika, iż znał klientów strony powodowej, ale wiedza ta była powszechna i również pozostali pracownicy produkcji, czy magazynu ją posiadali. Przeczą temu twierdzeniu by pozwany posiadał szczególnie ważną informację także zeznania świadka B. S. (2), który był u powoda zatrudniony jako kierownik wydziału opakowań czyli był przełożonym pozwanego i jak zeznał w okresie gdy pozwany był planistą to dostęp do danych klientów mieli inni pracownicy w tym pracownicy produkcji ponieważ wydawana była cała dokumentacja rysunki oraz etykiety wyrobu gotowego, gdzie były dane klienta. Świadek zeznał, że dopiero później to w firmie zmieniono. (k.297)

Sąd I instancji nie dał również wiary powódce w zakresie twierdzeń, iż pozwany był kluczowym pracownikiem powódki, o kolosalnym dla niej znaczeniu i właśnie dlatego pracodawca podpisał z nim umowę o zakazie konkurencji. Prawdą oczywiście jest, iż pozwany był pracownikiem z długoletnim stażem, posiadał dużą wiedzę i doświadczenie w zakresie produkcji oraz obsługi maszyn. Jednakże przez szereg lat wykonywał czynności operatora na wydziale opakowań i nie miał dostępu do technologii, jego praca polegała na przykładaniu płyty z tworzywa i wyciskaniu z niej opakowania. Jedynie jako planista posiadał większy dostęp do systemu (...) w zakresie zamówień, rysunków bazy wykrojników i danych klientów, ale jak zeznał świadek S. dostęp do danych klientów mieli także pracownicy produkcji. Twierdzeniu by pozwany był tak ważnym i strategicznym pracownikiem dla powoda przeczy jego niska pensja oraz brak propozycji podwyżki ze strony pracodawcy w celu zatrzymania go w spółce, jako pracownika kluczowego. Przeczą temu również zeznania innych świadków, którzy pracowali u powoda i którzy zeznawali, że praca w firmie nie była skomplikowana, nikt tam nie opracowywał składów mieszanek, które przychodziły gotowe do firmy i granulaty wysypywało się do podajnika, a opakowania produkowało się na maszynach tzw. Wykrojnikach, które wyciskały gotowe elementy z płyt.

Kierując się doświadczeniem życiowym Sąd Rejonowy twierdził, iż , pracownik o kolosalnym dla pracodawcy znaczeniu jest należycie wynagradzany, premiovany, pracodawca stara się zapewnić mu komfort pracy i z pewnością w sytuacji zamiaru odejścia takiego pracownika pracodawca dąży do jego zatrzymania, proponując chociażby podwyższenie wynagrodzenia czy dodatkowe profity. Z materiału dowodowego nie wynika, aby powódka takie propozycje pozwanemu składała. Nie mówił o tym sam pozwany, twierdząc natomiast, iż z powodu panującej w spółce powodowej atmosfery nie chciał już dłużej pracować u powódki. Taki obraz powódki przedstawiali również byli jej

pracownicy. Kwestia ta nie była jednak przedmiotem szerszych rozważań Sądu, gdyż bezpośrednio nie miała związku z przedmiotem sprawy, choć pośrednio wpływała na motywację pozwanego jak i innych pracowników, którzy odeszli z firmy.

Niewiarygodne były dla Sądu Rejonowego również zeznania A. K. (2), który twierdził, iż pozwanego zatrudnił przy produkcji bagażników samochodowych, a nie płyt i opakowań z tworzyw sztucznych oraz, że nigdy pozwany z ramienia jego firmy nie był delegowany do spółki konkurencyjnej względem powódki – spółki (...). Sąd Rejonowy nie dał również wiary zeznaniom świadka w zakresie twierdzeń, iż pozwanego początkowo zatrudnił jako magazyniera i pracownika porządkowego, a dopiero kiedy powódka nie wypłacała pozwanemu odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, zatrudnił go jako obsługującego maszyny do produkcji bagażników. Twierdzeniom świadka przeczy pozostały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zwłaszcza zaś umowy o pracę pozwanego z PROCHEM A. K. (2) oraz zeznania samego pozwanego, który przyznał, iż pracował od samego początku przy produkcji płyt i opakowań z tworzyw sztucznych i prace te wykonywał dla firmy (...), które mieściły się w G. przy ul. (...), zatem w hali, z której korzystał również A. K. (2). Bez wątpienia należy uznać, że po rozwiązaniu stosunku pracy u powoda pozwany podjął pracę w firmie konkurencyjnej w stosunku do działalności powoda, która również zajmuje się produkcją płyt z tworzyw sztucznych i opakowań.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo było bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

Wskazał, iż podstawę niniejszego powództwa stanowią zapisy umowy z dnia 29 maja 2012 roku o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która łączyła strony postępowania.

Zgodnie z postanowieniami umowy zakaz konkurencji obowiązywał pracownika przez dwa lata od ustania stosunku pracy, umowa nie zawierała zasięgu terytorialnego. W sytuacji złamania przez pracownika zakazu obowiązany był on do zapłaty na rzecz powódki kary umownej w wysokości 50% dwuletniego wynagrodzenia zasadniczego obliczonego na dzień rozwiązania umowy. Pracownikowi zaś przez okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji przysługiwało odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie miało być wypłacane miesięcznie.

Strona powodowa domagając się zasądzenia od pozwanego kary umownej wywodzi swoje roszczenie z przepisów kodeksu cywilnego (art.483 i art.484 k.c. w związku z art.300 k.p.), co do której to już wielokrotnie wypowiedział się Sąd Najwyższy, że przepisy o karze umownej za naruszenie zasad konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą być stosowane w stosunkach pracy ale odpowiednio, nie wprost. Wysokość kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego pracownika i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika i kara taka nie powinna być rażąco wygórowana i sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Dokonując dogłębnej analizy bogatego materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, iż umowa o zakazie konkurencji w ogóle nie mogła zostać zawarta z pozwanym, w związku z czym rozważania, czy pozwany dopuścił się po ustaniu stosunku pracy czynów nieuczciwej konkurencji Sąd Rejonowy ograniczył do stwierdzenia, iż powód wykonywał po ustaniu stosunku pracy działalność konkurencyjną.

Na mocy 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 (§ 2).

Zgodnie z treścią art. 101² § 1 k.p. przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają

umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, 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 (§ 2).

Odszkodowanie, o którym mowa w § 1 czyli takie które otrzymuje pracownik 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 (§ 3).

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, iż umowę o zakazie konkurencji pracodawca może podpisać jedynie z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

U podstaw rozstrzygnięcia dokonanego przez Sąd Rejonowy legła okoliczność związana z tym, że zdaniem Sądu I instancji - pozwany nie miał dostępu u powoda do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić powoda na szkodę jak i z samą formą umowy oraz okolicznościami jej podpisania i sytuacją obu stron w chwili zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Pozwany bowiem był szeregowym pracownikiem, który obsługiwał maszynę wytłaczającą opakowania. Jedynie jako planista czy szef zmiany miał dostęp w szerszym zakresie do systemu (...) w zakresie rysunków, zamówień czy danych klientów, ale czy można prosty rysunek techniczny uznać za szczególnie ważną informację, a do danych klientów mieli dostęp również inni pracownicy powoda? Według Sądu odpowiedź musi być przecząca. Pozwany nie był technologiem odpowiadającym za proces technologiczny, nie był także kierownikiem wydziału ani członkiem zarządu spółki.

Wątpliwości Sądu Rejonowego budziły również okoliczności w jakich doszło do zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji i sama jej treść. Pozwany bowiem w chwili podpisywania tej umowy był w trudnej sytuacji materialnej, miał bezrobotną żonę, małe dziecko oraz spodziewał się kolejnego dziecka, mieszkał wtedy w W. tj. w odległości ponad 30 km od zakładu z czego zapewne strona powodowa zdawała sobie sprawę.

Powódka jako pracodawca doskonale orientowała się w sytuacji zarówno materialnej, wypłacając pozwanemu wynagrodzenie, jak i osobistej, prowadząc akta osobowe pozwanego, swojego pracownika. Zdaniem Sądu I instancji - wykorzystwała niekorzystną sytuację pozwanego i doprowadziła do zawarcia z nim tak niekorzystnej dla niego umowy o zakazie konkurencji.

Z treści umowy wynika bezsprzecznie po jej analizie, że zapisy umowy były korzystne jedynie dla pracodawcy, o czym zresztą mówił jeden ze świadków, którego umowa ostatecznie przestała obowiązywać.

Sąd Rejonowy wskazał, iż dwuletnie wynagrodzenie pozwanego stanowiło kwotę 54.720 zł, a 50% dwuletniego wynagrodzenia to kwota 27.360 zł. Takiej kwoty zgodnie z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji mogła od pozwanego domagać się powódka tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji. Pozwany zaś od pracodawcy miałby otrzymywać przez okres obowiązywania zakazu konkurencji równowartość 25% wynagrodzenia, które na dzień rozwiązania umowy wynosiło 2.280 zł brutto. Zatem pozwany otrzymałby kwotę 13.680 zł. Tymczasem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wysokość kary umownej winna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności majątkowej pracownika. W odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji zawartej z pozwanym powódka od samego początku stawiała siebie w pozycji uprzywilejowanej.

Podkreślić również należy, iż pozwany jako młody człowiek zatrudnił się u powódki i w zasadzie całe swoje życie zawodowe związał z pracą u niej. Nie posiadał innych kwalifikacji, trudnił się jedynie produkcją opakowań oraz jej organizacją. Powódka zdawała sobie sprawę, iż w sytuacji podpisania przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji

w wersji z dnia 29 maja 2012 roku po pierwsze nie utrzyma on rodziny za kwotę 570 zł brutto miesięcznie (25% miesięcznego wynagrodzenia) bo tyle by otrzymywał zgodnie z umową, po drugie nie będzie miał możliwości podjęcia zatrudnienia, gdyż nie posiadał innych kwalifikacji zawodowych i pracował jedynie jako operator maszyn do produkcji płyt i opakowań z tworzyw sztucznych, czy też jako pianista w tej branży. Tak więc powódka proponując pracownikowi podpisanie tak niekorzystanej umowy zwłaszcza, że miała ona obowiązywać przez okres dwóch lat, działała sprzecznie z zasadami współzycia społecznego, wykorzystywała sytuację pracownika, zaoferowała mu minimalne korzyści, sama zaś chciała otrzymać dwukrotnie więcej i zatrzymać u siebie dobrego pracownika. Działała sprzecznie z zasadami przyzwoitości i lojalności wobec oddanego jej i długoletniego pracownika. Powódka sama wskazywała przecież, iż pozwany miał być dla niej kluczowym pracownikiem o kolosalnym znaczeniu, to tym bardziej winna potraktować go uczciwie i zaoferować stosowne odszkodowanie, bądź chcąc go zatrzymać u siebie mogła mu przecież podnieść wynagrodzenie.

Według Sądu I instancji, zgodnie z treścią art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

W niniejszej sprawie Sąd I instancji uznał, iż zawarcie umowy o zakazie konkurencji z pozwanym oraz dochodzenie przez powódkę z tego tytułu kary umownej stanowi właśnie nadużycie prawa podmiotowego i jako takie nie może podlegać ochronie.

Nie uszło również uwadze Sądu Rejonowego, iż proces produkcyjny w podmiotach zajmujących się produkcją zarówno płyt, jak i opakowań z tworzyw sztucznych jest podobny i wiedza posiadana przez pozwanego nie była czymś absolutnie unikatowym, kiedy zatrudniał się u podmiotów konkurencyjnych.

Skoro zatem powódka wykorzystując sytuację osobistą pozwanego, nie dała pozwanemu wyboru przy podpisaniu umowy o zakazie konkurencji w formie dla niego bardzo niekorzystnej i zdając sobie sprawę z tego, że chcąc utrzymać siebie i rodzinę w sytuacji zmiany pracodawcy nie będzie w stanie dotrzymać jej postanowień i będzie zmuszony złamać zakaz konkurencji, przypuszczać można, iż uczyniła to jedynie z chęci zysku, nie mając na uwadze faktycznej ochrony informacji wrażliwych, do których rzekomo miał mieć dostęp pozwany. W ocenie Sądu powódka chciała za wszelką cenę zatrzymać pozwanego w zakładzie pracy, nie oferując mu w zamian żadnych korzyści. Z materiału dowodowego wynika, iż pensja pozwanego była bardzo niska, nie zaproponowano mu przez wiele lat podwyżki. Obarczano go dodatkowymi obowiązkami, zwiększano ich zakres, mimo braku zmiany umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego o czym już była mowa – pozwany nie miał dostępu do żadnych danych wrażliwych, których ujawnienie konkurencji mogłoby spowodować dla powódki straty. Pozwany posiadał co prawda dostęp do systemu (...), był on jednak ograniczony. Pozwany wykonując swoje obowiązki nie musiał znać cen produktów dla klientów, nie znał warunków technologicznych produktów, gdyż tym zajmował się u powódki osobny dział. Zatem wiedza pozwanego była przeciętna i umożliwiała mu jedynie właściwe wykonywanie swoich obowiązków. Nadto zaś obecni pracodawcy pozwanego wyraźnie podkreślali, iż pozwany nie przekazywał im żadnych danych na temat klientów powódki, jej procesu technologicznego. O tym, że pozwany nie posiadał żadnych unikatowych informacji świadczyć również może fakt, iż nowy pracodawca nie zatrudnił pozwanego na kierowniczym stanowisku i nie zaoferował mu wysokiego wynagrodzenia, ale pozwany był u niego najpierw podstawowym pracownikiem, dopiero z czasem został mistrzem produkcji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy na mocy art. 8 k.p. w związku z cyt. wyżej przepisami kodeksu cywilnego oddalił powództwo uznając, iż powódka domagając się zapłaty kary umownej postępuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa umożliwiającego jej domaganie się od byłego pracownika kary umownej. Raz jeszcze należy podkreślić, iż umowa o zakazie konkurencji nie może stanowić źródła dodatkowego dochodu dla pracodawcy, a jedynie ma go zabezpieczać przed rzeczywistymi i poważnymi skutkami jej nieprzestrzegania.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego, ustaloną na podstawie przepisów poprzednio obowiązującego Rozp. Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r., w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2015 r. poz. 507, z późn. zm.).

Apelację wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

1. Przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i legalność tej oceny, jak również poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu i dokonanie przedmiotowej oceny w sposób całkowicie dowolny, co natomiast doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i skutkowało oddaleniem powództwa na skutek uznania, jakoby pozwany nie miał dostępu do ważnych oraz wrażliwych dla powoda informacji, które miałyby stanowić podstawę do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a w konsekwencji uznanie umowy o zakazie konkurencji zawartej z pozwanym, jako sprzecznej z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym prawa, w sytuacji w której pozwany był pracownikiem ważnym dla powoda, mającym dostęp do szeregu istotnych, wrażliwych oraz ważnych informacji i z którym powód, według własnego uznania oraz subiektywnej oceny ów pracownika oraz posiadanych przezeń informacji, miał prawo zawrzeć umowę o zakazie konkurencji.
- art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkim materiału dowodowego w postaci zeznań świadków oraz z przesłuchania stron, jak również dowodów z dokumentów, m.in. zakresu obowiązków pozwanego i legalność tej oceny, jak również poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu i dokonanie przedmiotowej oceny w sposób całkowicie dowolny, co natomiast doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i skutkowało oddaleniem powództwa na skutek uznania, jakoby pozwany nie miał dostępu do ważnych oraz wrażliwych dla powoda informacji, które miałyby stanowić podstawę do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a w konsekwencji uznanie umowy o zakazie konkurencji zawartej z pozwanym, jako sprzecznej z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym prawa, w sytuacji w której pozwany był pracownikiem ważnym dla powoda, mającym dostęp do szeregu istotnych, wrażliwych oraz ważnych informacji i z którym powód, według własnego uznania oraz subiektywnej oceny ów pracownika oraz posiadanych przezeń informacji, miał prawo zawrzeć umowę o zakazie konkurencji.
- art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkim materiału dowodowego w postaci zeznań świadków oraz z przesłuchania stron i legalność tej oceny, jak również poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu i dokonanie przedmiotowej oceny w sposób całkowicie dowolny, co natomiast doprowadziło do błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia i skutkowało oddaleniem powództwa na skutek uznania, jakoby powód posiadał wiedzę o sytuacji rodzinnej pozwanego i wykorzystując ją zmusił pozwanego do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, przewidując jednocześnie fakt, iż pozwany złamie zakaz konkurencji, jak i kierując się wyłączną chęcią zysku, a w konsekwencji doprowadziło do ustalenia, że umowa o zakazie konkurencji była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, w sytuacji w której pozwany nie dość, że nie posiadał jakiegokolwiek wiedzy na temat sytuacji rodzinnej pozwanego, jak i nie działał z jakimkolwiek zamiarem, jak i chęcią zysku oraz wykorzystania sytuacji pozwanego, a okoliczności przeciwne nie wynikały z jakiegokolwiek materiału dowodowego, w tym z jakichkolwiek zeznań świadków oraz z przesłuchania stron, a przeciwne wnioski Sądu stanowiło naruszenie zasad oraz granic oceny dowodów.

- art. 217§1 i §2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie okoliczności wynikających z przeprowadzonych dowodów w postaci zeznań świadków m.in. D. S., M. S. (2), G. P., K. H., B. S. (2) oraz A. T. (2), co skutkowało dokonaniem błędnych ustaleń faktycznych i oddaleniem powództwa na skutek uznania, jakoby pozwany nie miał dostępu do ważnych oraz wrażliwych dla powoda informacji, które miałyby stanowić podstawę do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a w konsekwencji uznanie umowy o zakazie konkurencji zawartej z pozwanym, jako sprzecznej z zasadami współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym prawa, w sytuacji w której z zeznań w/w świadków w sposób bezsprzeczny, spójny oraz logiczny wynikało, iż pozwany posiadał dostęp do szeregu istotnych, wrażliwych oraz ważnych dla powoda, jako pracodawcy - z uwzględnieniem specyfiki jego działalności - informacji i z którym powód miał prawo, w myśl obowiązujących przepisów prawa zawrzeć umowę o zakazie konkurencji;
- art. 328 §2 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w tym w szczególności w zakresie dowodów z zeznań poszczególnych świadków;

2. Prawa materialnego, mającego istotny wpływ na wynik postępowania, tj:

- art. 101(2) par. 1 kp w zw. z art. 101 (1) par. 1 kp poprzez ich niewłaściwe zastosowanie na skutek naruszenia w/w przepisów i błędnego uznania, iż pozwany nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a w konsekwencji oddalenie powództwa, wobec uznania, iż brak było podstaw do zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji, w sytuacji w której z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, w tym z zeznań świadków, w szczególności obecnych lub byłych pracowników powoda m.in. D. S., M. S. (2), G. P., K. H., B. S. (2) oraz A. T. (1), jak również z przesłuchania stron, wprost wynikało, iż pozwany posiadał dostęp do szeregu istotnych, wrażliwych oraz ważnych dla powoda, jako pracodawcy, informacji, mając pełen dostęp do systemu (...), na którym opierała się cała działalność produkcyjna firmy i jako taki spełniał on dyspozycję w/w art. 101§1 k.p. w zw. z art. 101¹ §1 k.p. dających podstawę dla zawarcia z nim umowy o zakazie konkurencji;

- art. 101² §1 k.p. w zw. z art. 101¹ §1 k.p. poprzez przystąpienie przez Sąd do oceny informacji, do jakich miał dostęp pozwany i określenie ich jako nieważnych oraz nieistotnych, jak również dokonanie oceny samego pracownika i jego znaczenia dla pracodawcy, co miało stanowić podstawę dla ustalenia, iż niemożliwym było zawarcie z nim umowy o zakazie konkurencji, w sytuacji w której przywołane przepisy nie przewidują definicji ważnych informacji, a samemu pracodawcy pozostawione zostało, w myśl również stanowiska doktryny oraz orzecznictwa, prawo do subiektywnej oceny charakteru stanowiska zajmowanego przez pracownika, jego ważności oraz istotności dla pracodawcy, jak również prawo do subiektywnej oceny wartości informacji, do których dany pracownik posiada dostęp, z uwzględnieniem faktu, iż może to być nawet hipotetyczny, a nie rzeczywisty dostęp pracownika do w/ w informacji.

- art. 101² §1 k.p. w zw. z art. 101¹ §1 k.p. poprzez błędne uznanie, iż przyznane pracodawcom prawo do zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uzależnione jest od jakichkolwiek czynności zewnętrznych, a związanych z pracownikiem oraz jego życiem osobistym i rodzinnym, czy też jego sytuacją finansową, co doprowadziło do oddalenia powództwa, w sytuacji w której prawo do zawarcia w/w umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - na mocy w/w przepisów - przyznane zostało bez ograniczeń w zakresie weryfikowania jakichkolwiek czynników zewnętrznych, a związanych z pracownikiem i jego życiem, pozostawiając pracodawcy prawo do subiektywnej oceny podstaw zawarcia takiej umowy, w tym subiektywnej oceny wartości informacji, do jakich pracownik ma dostęp.

- art. 101² §3 k.p. poprzez błędne ustalenie, iż odszkodowanie przyznane pozwanemu na podstawie umowy o zakazie konkurencji stanowiło odszkodowanie zaniżone, a w konsekwencji oddalenie powództwa na skutek uznania umowy o zakazie konkurencji za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego oraz ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, w sytuacji w której odszkodowanie przyznane pozwanemu spełniało dyspozycję art. 101² §3

k.p., a tym samym było zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i jako takie nie mogło być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i/lub z gospodarczym przeznaczeniem prawa.

- art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, na skutek uznania jakoby powód czynił ze swego prawa użytek sprzeczny ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego, a w konsekwencji oddalenie powództwa, w sytuacji w której powód zawarł z pozwanym, jako pracownikiem dla powoda ważnym z uwagi na posiadany przez niego dostęp do wrażliwych oraz ważnych dla powoda informacji, ważną, skuteczną oraz zgodną z przepisami prawa umowę o zakazie konkurencji, która co więcej zawarta była na zasadzie swobody umów i co do treści postanowień, której pozwany na jakimkolwiek etapie nie zgłaszał zastrzeżeń oraz sprzeciwów, podpisując ją po pełnym zapoznaniu się z jej treścią.

- art. 483 k.c. oraz art. 484 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie, iż kara umowna, jaka przewidziana została umową o zakazie konkurencji i która została naliczona pozwanemu, była karą wygórowaną oraz sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, co doprowadziło w konsekwencji do oddalenia powództwa, w sytuacji w której przedmiotowa kara umowna nie była wygórowana, została ustalona w sposób prawidłowy oraz nienaruszający jakichkolwiek przepisów prawa, w tym uwzględniała ryzyko powoda, jako podmiotu zatrudniającego pozwanego, a związane z podjęciem przez pracownika działalności konkurencyjnej w stosunku do powoda, a co więcej która ustalona została przez strony w sposób swobodny, co do której pozwany nie zgłaszał jakichkolwiek sprzeciwów i co do której przepisy prawa nie przewidują uzależnienia od czynników zewnętrznych, takich jak sytuacja rodzinna pracownika.
- art. 484§2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji oddalenie powództwa, w sytuacji w której w przypadku ewentualnego uznania kary umownej za rażąco wygórowaną należało, ją zmiarkować.

Mając na względzie przytoczone wyżej zarzuty, na zasadzie art. 368 §1 pkt.5 w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. wniosła o:

1. Zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w T. G., Wydział IV Pracy z dnia 12 marca 2018r., sygn. akt IV P 356/15 Pm i zasądzenie od pozwanego M. K. (1) na rzecz powoda (...) S.A. kwoty 27 360,00 zł (słownie: dwadzieścia siedem tysięcy trzysta sześćdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 02 września 20'14r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
2. Zasądzenie kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ewentualnie :

Uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sadowi rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego za II instancje według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja strony powodowej zasługuje na częściowe uwzględnienie .

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji nie jest trafny, albowiem nie odpowiada prawu.

Zgodnie z art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Z regulacji tej wynika, że postępowanie apelacyjne polega na merytorycznym rozpoznaniu sprawy, co oznacza, że wyrok sądu drugiej instancji musi opierać się na jego własnych ustaleniach faktycznych i prawnych poprzedzonych ponowną oceną materiału procesowego.

Wykonując ten obowiązek Sąd II wskazuje, że Sąd Rejonowy przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe, jednakże Sąd II instancji nie podziela w całości wywiezionych przez Sąd I instancji wniosków, a mianowicie w zakresie uznania, iż brak było przesłanek do zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji, a także w zakresie iż pozwany działał pod wpływem przymusu przy zawieraniu tejże umowy, a dodatkowo, iż powódka wykorzystwała jego niekorzystne położenie i sytuację rodzinną – materialną niejako przymuszając pozwanego do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także, iż pozwany nie miał dostępu do wiadomości specjalnych, a zatem zawarcie przedmiotowej umowy było bezcelowe.

Na wstępie rozważań wskazać należy, iż zgodnie z treścią przepisu art. 101² § 1 k.p. dotyczącym zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wskazać należy iż odsyła on do odpowiedniego stosowania art. 101¹ § 1 k.p. w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji zawieranych z pracownikami "mającymi dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę". Odesłanie do przepisu art. 101¹ § 1 k.p. oznacza, że zawarcie takiej umowy, jak i jej zakres podmiotowy musi być zgodny z zakresem podmiotowym zakazu konkurencji z art. 101¹ § 1 k.p.

Pojęcie działalności konkurencyjnej ma więc podstawowe znaczenia dla określenia kręgu podmiotów, na rzecz których pracownik nie może świadczyć pracy po ustaniu stosunku pracy. Istotnym jest, że do naruszenia zakazu wystarczające jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakich charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy.

Toteż przyjąć należy, że pojęcie działalności konkurencyjnej obejmuje tego rodzaju działalność przedsiębiorcy, która choćby w jednym elemencie pokrywa się z przedmiotem działalności dotychczasowego pracodawcy wskutek czego przynajmniej na jednym z rynków nowy pracodawca konkuruje z dotychczasowym pracodawcą, oferując substytucyjne produkty lub usługi i walcząc o względy tych samych klientów. Niezbędne jest zatem ustalenie, czy między byłym pracodawcą a nowym pracodawcą zachodzi stosunek konkurencji, to jest, czy w tym samym okresie czasu, na tym samym terytorium, obaj pracodawcy wprowadzają do obrotu produkty adresowane do tej samej grupy konsumentów (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, Lex nr 478460).

W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należy także skonkretyzować zakres tego obowiązku. Z ugruntowanego już orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że zakres konkurencji winien być zakresem skonkretyzowanym, nie może stanowić ogólnej formuły ustawowej albo odwoływać się ogólnie do przedmiotu działalności pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 97/08, Lex nr 580216; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 276).

Odnosząc powyższe do niniejszej sprawy, wskazać należy, iż powódka precyzyjnie określiła w treści łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę, iż podmiotem konkurencyjnym wobec powódki jest każde przedsiębiorstwo, niezależnie od formy organizacyjnej i prawnej, którego zakresem działalności jest produkcja płyt pełnych i komórkowych z tworzyw sztucznych, która to stanowi podmiot działalności pracodawcy.

Z ustaleń dokonanych przez Sąd I instancji wynika, iż od 2014 roku firma (...) zajmuje się handlem surowcami i produkcją bagażników samochodowych. Firma ma oddział w G. przy ul. (...). Pod tym adresem znajduje się także siedziba firmy (...), z którą A. K. (2) ma umowę o współpracy. Ta umowa polega na tym, że prowadząc działalność, na jednym terenie firmy użyczają sobie zarówno sprzętu jak i przekazują do pracy wzajemnie pracowników, w zależności jakie każda firma ma potrzeby.

Firma (...) zajmuje się produkcją płyt i produkcją opakowań z tworzyw sztucznych. Na rzecz firmy (...) wykonywał m.in. mielenie ich odpadów poprodukcyjnych, segregację odpadów.

W firmie (...) zatrudniani są operatorzy maszyn i urządzeń przemysłowych. Dostarczają oni surowiec pod maszynę, odbierają płyty gotowe z maszyn. Praca polega na tym, iż operator wrzuca granulację do maszyny i na końcu wyciąga gotowy produkt, sprawdza go, czasami obcina brzegi i odkłada, natomiast cały proces produkcji obsługuje właściwy

operator. Przy maszynie są dwie osoby. Właściwy operator obsługuje parametry maszyny, ustawia temperaturę, prędkość i ciśnienie. Żeby osiąść wiedzę, w tym zakresie, nowo zatrudniona osoba potrzebuje minimum pół roku.

Pozwany wykonywał i wykonuje pracę dla spółki (...).

A zatem uznać należało, iż pozwany wbrew zakazowi konkurencji podjął pracę u pracodawcy, który częściowo zajmuje się produkcją płyt z tworzyw sztucznych, a zatem działalnością konkurencyjną dla powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego zakres konkurencji został niewątpliwie precyzyjnie określony w umowie. Co więcej określono go w sposób umożliwiający pozwanej, bez nadmiernego wysiłku, ustalenie przedmiotu działalności konkurencyjnej w chwili ustania stosunku pracy oraz obowiązków nałożonych na pozwanego przedmiotowa umową.

Powód podejmując pracę w konkurencyjnej dla powódki firmie powinien zatem mieć świadomość, iż narusza zakaz konkurencji, wynikający z łączącej strony umowy o zakazie konkurencji.

Jeżeli zaś chodzi o zasadność zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to wskazać należy, iż zarówno doktryna jak i orzecznictwo stoją na stanowisku, iż zakaz konkurencji jest ustanawiany w interesie pracodawcy. To pracodawca określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego subiektywnego punktu widzenia, jakie informacje winny być chronione z punktu widzenia jego istotnych interesów. Pracodawca nie może też pozostawić pracownika w niepewności co do tego, jaki jest zakres związania go zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej, a zatem czy podjęcie określonej działalności będzie stanowiło naruszenie zakazu konkurencji.

W ocenie Sądu Okręgowego, wynik postępowania dowodowego wskazuje, iż pozwany całe swoje doświadczenie zawodowe nabył podczas zatrudnienia u powódki, może nie był kluczowym pracownikiem, jak to się stara wykazać apelująca, ale niewątpliwie był doceniany, o czym świadczy fakt jego awansowania. Jak ustalono, pozwany był zatrudniony jako operator, ostatnio jako planista. Jako planista, pozwany dostawał zlecenia, decydował o kolejności wykonania zleceń, przygotowywał rysunki, które otrzymywał wcześniej, sprawdzał czy są dostępne materiały. Dział handlowy decydował, jaki produkt wykonać z jakiego materiału. Technologię produkcji opracowywał dział technologiczny powódki. Pozwany decydował również w jakim czasie zostanie wykonane dane zlecenie, jaka będzie kolejność realizacji poszczególnych zamówień. Tworzył harmonogram produkcji i przekazywał go mistrzowi (kierownikowi) danej zmiany. Zajmował się również produkcją opakowań. Miał dostęp do funkcjonującego u powódki systemu (...) tj. systemu wspomagania produkcji, który był systemem informatycznym, zawierającym wszelkie informacje dotyczące danych produkcyjnych, danych logistycznych i sprzedażowych. W systemie tym były wszystkie zlecenia, koszty zleceń, rentowność zleceń, dane klientów, łącznie z danymi kontaktowymi, wymaganiami jakościowymi, wymaganiami technicznymi danego produktu, rentownościami, cenami kosztami wytworzenia, jest to pełen obraz operacyjny powódki. Także dane technologiczne, projekty, narzędzia, dostawcy, od których pozyskuje powódka narzędzia, nazwy surowców, ich parametry, dane dostawców surowców, ceny po jakich spółka kupuje surowiec. Pozwany pracując jako operator miał ograniczony dostęp do systemu (...). Ten zakres dostępu poszerzył się gdy został najpierw szefem zmiany a potem planistą. Miał dostęp do zleceń oraz do technologii czyli rysunków i bazy wykrojników i danych klientów. Na karcie wydawanej na palety był adres klienta. Znał nazwy klientów powódki, wiedział dla kogo produkuje dany towar. Jako szef zmiany też miał dostęp do tego systemu, ale w mniejszym zakresie niż planista.

Już te okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego uzasadniały zawarcie przedmiotowej umowy. Albowiem pozwany, mając dostęp do systemu (...) posiadał informacje, które mogłyby się okazać cenne dla podmiotu konkurencyjnego dla powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego, łącząca strony umowa o zakazie konkurencji wbrew stanowisku Sądu I instancji nie była nieważna.

Pozwany w toku postępowania, aczkolwiek dopiero na jego końcowym etapie - starał się wykazać, że umowa ta została zawarta pod przymusem, bowiem obawiał się utraty zatrudnienia. Zaznaczyć przy tym należy, że wobec nieprecyzyjnych zarzutów strony pozwanej nie sposób ustalić czy pozwany w ten sposób starał się wykazać wadę swojego oświadczenia woli, a jeśli tak to jakiego rodzaju była to wada. Niemniej jednak istotne jest, że pozwany w omawianym zakresie nie sprostował obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c., a mianowicie nie udowodnił faktu, z którego wywodził skutki prawne. Toteż niemożliwym stało się uwzględnienie tej okoliczności przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy. Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, że zawarcie umowy nastąpiło w sposób dowolny, zaś umowa nie jest obciążona sankcją nieważności.

Wskazać także należy, że pozwany jak każdy obywatel Rzeczypospolitej Polskiej posiada wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wolność wyboru miejsca pracy. Toteż jeśli zawieranie umowy o zakazie konkurencji sprzeciwiało się jakimkolwiek przekonaniom pozwanego, mógł on podjąć zatrudnienie w innym miejscu na warunkach odpowiadającym pozwanej.

Konkludując, w ocenie Sądu Okręgowego powódka w toku procesu należycie wykazała, iż pozwany naruszył zakaz konkurencji.

W niniejszej sprawie zaistniał przypadek wykonywania zobowiązań z umów wzajemnych, w których świadczenia każdej ze stron ma być odpowiednikiem świadczenia kontrahenta (art. 487 § 2 k.c.). Oczywistym jest, że w stosunkach zobowiązaniowych wynikających z umów wzajemnych regułą jest, że każda ze stron, zobowiązując się do świadczenia, czyni to w przekonaniu iż otrzyma ekwiwalent od kontrahenta.

W ustalonym stanie faktycznych wzajemność świadczeń polegała na tym, że pozwany w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej otrzymywał odszkodowanie w wysokości stanowiącej 25% wynagrodzenia, które na dzień rozwiązania umowy wynosiło 22280 zł., brutto, zatem pozwany otrzymałby 13.680 zł., a kara umowna dla powódki wyniosłoby 27.360 zł. czyli 50 %.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia stanowi istotne ograniczenie możliwości zarobkowych pracownika, a tym samym może powodować utratę przez niego możliwości osiągnięcia określonych korzyści majątkowych związanych z podjęciem dowolnego zatrudnienia albo własnej działalności gospodarczej lub zarobkowej. Świadczenie pracodawcy (odszkodowanie) wynikające z umowy o zakazie konkurencji obejmuje w ustalonej zryczałtowanej kwocie domniemane utracone korzyści w postaci nieosiągniętych dochodów.

Natomiast, odszkodowanie stanowi ekwiwalent świadczenia pracownika wyrażającego się w zaniechaniu określonego działania. Jeżeli pracownik efektywnie powstrzymywał się od podjęcia działalności konkurencyjnej choćby przez pewien czas obowiązywania zakazu konkurencji, może mieć zrekompensowane utracone z tego tytułu dochody choćby w postaci wypłaconej części (niektórych rat) odszkodowania jako świadczenia wzajemnego pracodawcy.

Naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia byłego pracodawcę po pierwsze do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania przewidzianego w (...) § 3 k.p., poczynając od daty powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę, a jeżeli pracodawca wypłacał raty odszkodowania w czasie, gdy doszło już do naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika - do żądania ich zwrotu zgodnie z zawartą umową. Jeżeli takie odszkodowanie było wypłacane, co jednak w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Kolejną konsekwencją, naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji jest możliwość domagania się przez pracodawcę kary umownej.

Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż powództwo w tym zakresie było zasadne, jednakże pod rozważę Sąd Okręgowy wziął wysokość kary umownej, w kontekście ekwiwalentności świadczeń stron. W szczególności ocenę możliwości jej zamiarkowania.

Wskazać należy, że w niniejszej sprawie zastosowanie znajdzie przepis art. 483 k.c., według którego można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna) oraz art. 482 k.c. stanowiący, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody.

Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły. Wysokość kary umownej może być miarkowana, o czym stanowi art. 484 § 2 k.c. jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Wskazane przepisy przewidują zatem, że możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Taki pogląd wyraził skład 7 sędziów Sądu Najwyższego w uchwale z 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03, OSNC 2004/5/69 (zob. też wyroki Sądu Najwyższego z: 19 kwietnia 2006 r., V CSK 34/06, Lex nr 195426; 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223; 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168). W uchwale z 7 czerwca 2011 r., w sprawie II PK 327/10, Sąd Najwyższy, powołując się na własne inne orzeczenia w sprawach dotyczących naruszenia zakazu konkurencji, stwierdził, że sąd pracy, miarkując karę umowną z klauzuli konkurencyjnej jest obowiązany do wskazania kryteriów, jakimi kierował przy ustalaniu wysokości obniżenia tej sankcji (OSNP 2012/13-14/173). I choć sama możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania, ocena faktycznie zaistniałej szkody może mieć wpływ na wysokość kary umownej z klauzuli konkurencyjnej. Wobec tego dysproporcja między brakiem szkody i wysoką karą umowną powoduje istnienie przesłanki rażącego wygórowania tej kary (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2007 r., I CSK 270/07, Lex nr 530614). Kryterium to może być także odniesione do wynagrodzenia, jakie otrzymywał pracownik w trakcie trwania stosunku pracy u danego pracodawcy, u którego zobowiązał się do przestrzegania zakazu konkurencji a także do wynagrodzenia karencyjnego czyli wysokości odszkodowania przyznanego pracownikowi w umowie o zakazie konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, Lex nr 465932).

Ponadto, co i istne w niniejszej sprawie - Sąd Najwyższy w omawianym orzeczeniu w sprawie II PK 327/10, że ustalając wysokość odszkodowania karencyjnego, pracodawca niejako wycenia wartość zakazu konkurencji.

Sąd Okręgowy, uznając, iż istnieją podstawy do zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kary umownej, uznał, iż żądana jednak w pozwie kwota jest wygórowana i zasadnym jest zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty w wysokości - 2.736 zł .

Na wysokość zasądzonej kwoty wpływ miały następujące okoliczności: fakt, iż powódka nie poniosła żadnej szkody , bowiem w toku procesu strona powodowa nie wykazała wysokości rzeczywistej szkody pozostającej w związku z działaniami konkurencyjnymi pozwanego, a także dysproporcja między ustalonym w umowie odszkodowaniem należnym pracownikowi a wysokością kary umownej.

W ocenie Sądu Okręgowego , rozpatrywana relacja między odszkodowaniem a karą umowną, została w sposób rażący zachwiana. Należy jeszcze wskazać, co zaznaczono już wyżej, że pomimo stosowania instytucji prawa cywilnego do stosunku z zakresu prawa pracy, klauzula konkurencyjna winna być oceniana w myśl reguł występujących w relacjach pracownika z pracodawcą, co do zasady dwóch nierównorzędnych podmiotów. Sama umowa o zakazie konkurencji jest bowiem zawierana jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy, co czyni koniecznym ocenę instytucji kary umownej przewidzianej w klauzuli konkurencyjnej przez pryzmat relacji pracowniczych, tj. odpowiednie stosowanie art. 483 k.c. i art. 484 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004/19/336). Umowa o zakazie konkurencji umożliwia pracodawcy wykorzystanie przewagi w sferze ustalania warunków tej umowy szczególnie na przyszłość, już po ustaniu stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie zastrzeżenie bardzo wysokiej kary umownej na rzecz jednej ze stron stosunku pracy, przeczy zasadzie równowartości świadczeń

stron stosunku pracy i stawia pracodawcę w pozycji znacząco uprzywilejowanej. W szczególności, gdy powódka nie wykazała szkody poniesionej wskutek działań konkurencyjnych pozwanego .

Na marginesie rozważań wskazać należy, iż powołany przez Sąd I instancji przepis art. 8 kp, nie daje możliwości miarkowania i w niemniejszej sprawie nie mógł mieć zastosowania.

Reasumując, z przedstawionych wyżej przyczyn , stosując normę art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 471 kc w zw. z art. 355 kc i art. 483 i art. 484 kc w zw. z art. 300 kp i art. 481 kpc. - zmieniono zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzono na rzecz powódki od pozwanego tytułem kary umownej kwotę 2736 zł. złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 września 2014r i oddalono powództwo w pozostałym zakresie..

Po myśli art. 102 kpc odstąpiono od obciążenia pozwanego kosztami procesu za obie instancje, mając na uwadze jego sytuację rodzinną oraz majątkową, fakt iż jest jedynym żywicielem rodziny i ma na utrzymaniu dwoje małoletnich dzieci.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek(spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia