

Sygn. akt VIII Pa 155/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Zofia Kubalska (spr.)

Sędziowie: SO Danuta Dadej – Więsyk

SO Jadwiga Szumielewicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2018 roku w L.

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

przeciwko K. K. (1)

o 24.000 zł

na skutek apelacji wniesionej przez powoda i pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Białej Podlaskiej IV Wydziału Pracy

z dnia 19 lipca 2018 roku sygn. akt IV P–Pm 89/17

I. oddala apelację powoda;

II. oddala apelację pozwanego;

III. znosi wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami za drugą instancję.

D. W. Z. J. S.

Sygn. akt VIII Pa 155/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Białej Podlaskiej, IV Wydział Pracy, wyrokiem z dnia 19 lipca 2018 roku, sygn. akt IV P-Pm 89/17, po rozpoznaniu sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przeciwko K. K. (1) w punkcie I wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.864,88 złote z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 2.814,88 złotych od dnia 3 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty i od kwoty 50,00 złotych od dnia 27 października 2017 roku do dnia zapłaty; w punkcie II oddalił powództwo w pozostałej części; w punkcie III zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.924,90 złote tytułem zwrotu części kosztów procesu; w punkcie IV oddalił wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu w pozostałej części (wyrok k. 248 t. II a.s.).

Wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Pozwana K. K. (1) została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w B. od dnia 18 kwietnia 2016 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika biurowego, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.000 zł miesięcznie. Faktycznie wykonywała pracę spedytora.

Zgodnie z praktyką obowiązującą w powodowej spółce z pracownikami tzw. operacyjnymi, do których zaliczani byli spedytorzy, zawierane były umowy o zakazie konkurencji.

Wraz z umową o pracę, pozwana podpisała umowę o zakazie konkurencji, w ramach której zobowiązała się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, ani też nie świadczyć pracy bezpośrednio lub pośrednio w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Zakaz konkurencji określony w umowie miał obowiązywać w czasie trwania stosunku pracy oraz przez rok po jego ustaniu. Zgodnie z umową umyślne naruszenie zakazu konkurencji uprawniało pracodawcę do naliczenia kary umownej w wysokości równej uzyskanemu przez pracownika wynagrodzeniu brutto, w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, za każde naruszenie. W umowach nie określono wysokości odszkodowania należnego pracownikowi.

W okresie zatrudnienia pozwanej jej stanowisko pracy mieściło się w dziale spedycji, na dużej sali operacyjnej, gdzie przebywał także prezes zarządu. Mimo, iż w umowie o pracę jej stanowisko pracy określono jako „pracownik biurowy”, pozwana zajmowała się wyszukiwaniem ładunków, które miały być realizowane przez spółkę, wprowadzeniem zleceń transportowych oraz czuwaniem nad sprawnością realizacji transportu. Do pracy w powodowej spółce pozwaną przyuczał S. K., zatrudniony wówczas na stanowisku spedytora.

W trakcie zatrudnienia K. K. (1) miała dostęp do programu komputerowego C., z którego korzystała spółka, zawierającego m. in. bazę klientów, dotychczas zrealizowane zlecenia oraz tzw. szacownik, pozwalający ustalić koszty usługi na danej trasie.

Ponadto program ten „zakładał blokadę” klientów, którzy mieli problemy z płatnościami na rzecz spółki za wykonane usługi. Istnienie takiej blokady uniemożliwiało wprowadzenie zlecenia do programu operacyjnego.

Umowa o pracę pozwanej uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracownika, z dniem 28 maja 2016 r.

Tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2016 r. pozwana otrzymała kwotę 673,92 zł netto, tj. 952,38 zł brutto, a tytułem wynagrodzenia za maj kwotę 1.441,15 zł netto, tj. 2.052,98 zł brutto, która uwzględniała wypłacony przez spółkę ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, w kwocie 190,48 zł.

Od dnia 1 czerwca 2016 r. pozwana rozpoczęła pracę w spółce (...) (...) M. P., M. P. z siedzibą w B., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 1 sierpnia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku spedytora.

Do zakresu obowiązków pozwanej w tej spółce należy obsługa klientów z krajów: Rosja, Białoruś, Ukraina, Kazachstan oraz m.in. negocjowanie przy sprzedaży ładunków transportowanych na rynki wschodnie.

Spółka (...) zajmuje się spedycją międzynarodową, prowadzi agencję celną, posiada własne magazyny. Działa głównie na rynkach wschodnich, tj. w Rosji i Kazachstanie. Spółka posiada własne środki transportu.

Powodowa spółka po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną za maj 2016 r. wypłaciła jej tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, kwotę 41 zł netto, tj. 50 zł brutto oraz kwotę 410 zł netto, tj. 500 zł brutto, za pozostałe 10 miesięcy. Pierwszy przelew miał miejsce w dniu 31 maja 2016 r.

W piśmie z dnia 30 maja 2016 r. A. G., pracownica powódki, oznajmiła pozwanej, iż wobec poinformowania spółki, że podejmuje pracę w firmie konkurencyjnej przypomina jej o wiążącej strony umowie o zakazie konkurencji. Pismo z adnotacją „adresat wprowadził się”, zostało zwrócone do nadawcy.

Spółka wzywała pozwaną do przedłożenia dokumentów świadczących o aktualnym zatrudnieniu i miejscu świadczenia pracy za dany miesiąc, nie określając terminu, w ciągu którego taka informacja miała zostać złożona. Wezwania te pozostawały bez odpowiedzi.

Pismem z dnia 14 kwietnia 2017 r. spółka bezskutecznie wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 24.000 zł, tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Ustalając stan faktyczny Sąd nie dał wiary zeznaniom reprezentanta powoda co do udziału pozwanej w tygodniowym szkoleniu, zwanym „otwartymi drzwiami”. Tej okoliczności nie potwierdziła pozwana i świadkowie.

Sąd podniósł również, iż nie została jednoznacznie udowodniona kwestia doręczenia pozwanej odpisu umowy o zakazie konkurencji. Z zeznań K. K. (1) i świadków - byłych pracowników spółki wynika, że egzemplarze umowy nie były im doręczane. Z kolei z zeznań pracowników spółki wynika, że zasadą w zakładzie było, iż drugi egzemplarz wszelkich umów, po podpisaniu przez prezesa, był doręczany pracownikom. Jednocześnie nie praktykowano w spółce potwierdzania odbioru tego typu dokumentów. W ocenie Sądu nawet przy przyjęciu wersji pozwanej, okoliczność ta nie miała wpływu na ważność zawartej umowy.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo co do zasady jest słuszne i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji obejmującą także okres jednego roku po ustaniu stosunku pracy, o której mowa w art. 101² § 1 kodeksu pracy, a roszczenie powódki sprowadza się do zapłaty zastrzeżonej w umowie kary umownej.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy zaznaczył, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Sąd podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną, odpłatą i terminową, która wygasa z upływem okresu, na jaki została zawarta, a także ze względu na jej osobisty charakter, z chwilą śmierci pracownika. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości jej wcześniejszego rozwiązania.

Umowa o zakazie konkurencji z dnia 18 kwietnia 2016 r. została przez strony zawarta w sposób skuteczny. Zawierała bowiem wszystkie postanowienia konieczne do jej ważności. Okoliczność, iż nie przewidywała wysokości odszkodowania należnego pozwanej, w ocenie Sądu nie daje podstaw do uznania jej za nieważną. Tylko do wejścia w życie art. 101² k.p. nieważna była klauzula konkurencyjna, która nie zawierała zobowiązania pracodawcy do wypłacania pracownikowi odszkodowania w okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Po wejściu w życie tego przepisu brak określenia należnego pracownikowi odszkodowania nie powoduje nieważności umowy, lecz skutek w postaci przysługiwania wynagrodzenia w najniższej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.

Sąd Rejonowy uznał za niezasadny zarzut, iż umowa nie konkretyzuje zakresu zakazu konkurencji. W § 1 pkt 1.1 wyraźnie wskazano, iż pracownik zobowiązuje się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, ani też świadczyć pracy bezpośrednio lub pośrednio w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Okoliczność, iż pozwana była zatrudniona w powodowej spółce w istocie na stanowisku spedytora zdaniem Sądu powodowała, iż w pierwszej kolejności zakaz ten odnosił się do pracy w takim charakterze. Dla ważności umowy nie jest konieczne określenie obszaru, na którym ma ona obowiązywać. Jeżeli taki zapis w umowie nie znajdzie się, należy przyjąć, iż jej postanowienia dotyczą obszaru całego kraju.

Opierając się na art. 353¹ k.c. Sąd ten podkreślił również, że skoro obydwie strony zgodziły się na taką treść umowy, to brak podstaw do jej kwestionowania. W jego ocenie to pracodawca decyduje jakie informacje, w których

posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wskazane art. 101² § 1 k.p. warunki ustanowienia klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie podlegają zatem ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu.

Sąd I instancji nie zgodził się również z zarzutem pozwanej, że zakaz konkurencji został określony zbyt szeroko, co uniemożliwiałoby jej podjęcie zatrudnienia. Pozwana z wykształcenia jest magistrem filologii rosyjskiej, co pozwalało jej na znalezienie pracy poza podmiotami zajmującymi się transportem i spedycją.

W dalszej kolejności Sąd określił, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Termin „konkurencja” oznacza rywalizację, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana, podejmując od dnia 1 czerwca 2016 r. zatrudnienie w spółce (...), naruszyła postanowienia § 1 pkt 1.1 – 1.3 umowy o zakazie konkurencji. Obydwie spółki w zakresie swojej działalności mają transport. W umowie o zakazie konkurencji, podpisanej przez pozwanego, znalazł się zapis, iż podmiotem konkurencyjnym jest podmiot prowadzący działalność gospodarczą w tych samych działaniach zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności, choćby nawet ta działalność nie była wpisana do przedmiotu działalności w ewidencji lub Krajowym Rejestrze Sądowym. Zarówno powodowa spółka jak i P. (...), zajmują się faktycznie transportem lądowym, co czyni je konkurencyjnymi wobec siebie. W tej sytuacji zdaniem Sądu bez znaczenia jest próba dowodzenia, że czynności jakie wykonywała pozwana w nowej spółce różniły się od realizowanych u poprzedniego pracodawcy. Podobnie należy ocenić próby wykazania, iż oferta tych spółek była skierowana do podmiotów działających na innych rynkach. W obydwu tych podmiotach pozwana faktycznie świadczyła pracę na stanowisku spedytora, mimo iż jej stanowisko pracy w powodowej spółce, było określone jako asystent biurowy.

Odnosząc się do przepisu art. 101² § 3 k.p. określającego minimalną wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w związku z obowiązywaniem zakazu konkurencji, Sąd Rejonowy wskazał, że stanowi on o wysokości odszkodowania do wynagrodzenia otrzymanego, a nie wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać oraz do okresu trwania zatrudnienia, a więc od powstania do ustania stosunku pracy. Minimalne odszkodowanie jest więc równe 25% kwoty rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia w okresie trwania stosunku pracy. Ustalony umownie okres trwania zakazu konkurencji ma w tym przepisie znaczenie ograniczające czas zatrudnienia, za który należy liczyć otrzymane przez pracownika wynagrodzenie. Wykładnia językowa prowadzi do wniosku, że art. 101² § 3 k.p. należy odczytać w ten sposób, iż minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji.

Sąd Rejonowy przyjął, że skoro zakaz konkurencji miał obowiązywać pozwaną przez okres roku po ustaniu stosunku pracy, to wysokość odszkodowania powinna stanowić 25% sumy tych świadczeń otrzymanych w ciągu roku przed ustaniem stosunku pracy. W jej przypadku chodzi o sumę wynagrodzenia za pracę otrzymanego w okresie zatrudnienia.

Sąd stwierdził, iż powódka w sposób prawidłowy obliczyła wysokość odszkodowania, a nawet zawyżyła jego wysokość. Pozwana w okresie zatrudnienia otrzymała wynagrodzenie, w kwocie 2.814,88 zł, bez uwzględnienia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, w wysokości 190,48 zł. Na sumę tę składało się wynagrodzenie za kwiecień w kwocie 952,38 zł brutto i za maj w kwocie 1.862,50 zł brutto. Z tego względu winna otrzymać odszkodowanie, w łącznej kwocie 703,72 zł (2.814,88 zł x 25%), tj. średnio 58,64 zł przy przyjęciu, że będzie ono wypłacane przez 12 miesięcy.

Powodowa spółka tymczasem za maj 2016 r. wypłaciła pozwanej odszkodowanie w kwocie 50 zł, a za pozostałe miesiące w wysokości po 500 zł brutto.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanej, że nie otrzymała ona od spółki egzemplarza umowy o zakazie konkurencji, Sąd wskazał, że zgodnie z art. 78 zd. 1 k.c. do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli.

Pozwana co do zasady nie kwestionowała, iż zawarła ze spółką umowę o zakazie konkurencji. Nie zaprzeczyła także, iż na potwierdzonym za zgodność z oryginałem egzemplarzu umowy o zakazie konkurencji, złożonym do akt sprawy, znajduje się jej podpis. Umowa została zawarta na piśmie, zatem nawet fakt nieotrzymania jej egzemplarza przez pozwaną zdaniem Sądu nie ma wpływu na ocenę jej skuteczności. Gdy ktoś świadomie składa oświadczenie woli, nie znając jego treści, np. składa podpis na dokumencie, z którego treścią się nie zapoznał, nie występuje błąd. Z jego natury wynika bowiem przekonanie błędzące, że postrzegany przez niego stan rzeczy odpowiada prawdzie. Nieświadomość niezgodności między własnym obrazem sytuacji, a rzeczywistością stanowi immanentną cechę błędu. Stąd postawa osoby składającej oświadczenie woli, świadomie wykluczająca możliwość poznania stanu faktycznego, wyłącza błąd. Osoba, która świadomie podpisuje dokument, nie znając jego treści, nie myli się, lecz świadomie akceptuje postanowienia zawarte w dokumencie, niezależnie od ich treści.

W oparciu o te rozważania Sąd Rejonowy ustalił, iż umowa o zakazie konkurencji jest ważna, a pozwana podejmując pracę w spółce (...) naruszyła zakaz konkurencji.

Przechodząc do rozważań odnośnie kary umownej Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 484 § 1 k.c., a następnie § 4 pkt 4.4. umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z którym w przypadku naruszenia zakazu konkurencji w ciągu roku od dnia ustania stosunku pracy, (...) pracodawca będzie uprawniony do naliczania kary umownej w wysokości równej uzyskanemu przez pracownika wynagrodzeniu brutto, w okresie ostatnich 12 miesięcy za każde naruszenie.

Postanowienia umowy o zakazie konkurencji zdaniem Sądu odwołują się do okresu przepracowanego w spółce. Zgodnie z jej postanowieniami spółka uprawniona była do naliczenia odszkodowania, w wysokości wynagrodzenia, które otrzymał pracownik w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia. Pozwana pracowała w spółce niewiele ponad miesiąc, zatem jak przyjął Sąd powodowa spółka, zgodnie z umową mogła naliczyć karę umowną, w wysokości wynagrodzenia za przepracowany okres. Postanowienia umowy o zakazie konkurencji nie przewidują bowiem możliwości ustalenia kary, w wysokości wynagrodzenia odpowiadającego wynagrodzeniu pracownika, jakie mógłby otrzymać za 12 miesięcy pracy. Brak jest przy tym podstaw do rozszerzającego interpretowania zapisów umowy i to w interesie powoda, a więc podmiotu, który opracował treść umowy i przedstawił pozwanej jedynie do akceptacji.

Z tego względu Sąd zasądził na rzecz powodowej spółki karę umowną, w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu, które otrzymała pozwana w okresie zatrudnienia, tj. w kwocie 2.814,88 zł, z odsetkami ustawowymi od dnia 3 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty.

W toku postępowania pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu domagając się zasądzenia, kwoty 5.500 zł, tytułem zwrotu wypłaconej przez spółkę kary umownej. Jako podstawę roszczenia wskazał ostatecznie przepisy k.c. dotyczące bezpodstawnego wzbogacenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że o ile powodowa spółka wypłacając pozwanej odszkodowanie za maj 2016 r., co nastąpiło 31 maja 2016 r., nie miała pewnej wiedzy o złamaniu przez nią zakazu konkurencji, o tyle taką wiedzę posiadała już przy wypłacie kolejnej raty odszkodowania, tj. w dniu 5 lipca 2016 r. Dnia 15 czerwca 2016 r. pracownica spółki wysłała do pozwanej wezwanie do złożenia dokumentów świadczących o aktualnym zatrudnieniu i miejscu świadczenia pracy. Pismo to nie zawierało terminu, w którym wezwanie powinno być zrealizowane. Przyjmuje się, że jeżeli termin nie został określony, to zobowiązanie powinno być wykonane niezwłocznie, nie później niż w ciągu 7 dni. Przesyłka zawierająca wezwanie została odebrana przez matkę pozwanej w dniu 16 czerwca 2016 r. Przyjmując nawet 14 dniowy termin do jego wykonania, Sąd stwierdził, iż przed dniem 5 lipca 2016 r. powódka powinna uznać, iż wobec

nieudzielenia żądanych informacji, stosownie do treści § 4 pkt 4.6 umowy o zakazie konkurencji, pozwana dopuściła się złamania określonego w niej zakazu.

Umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną, w której świadczeniu pracownika polegającym na powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej, odpowiada obowiązek pracodawcy do wypłaty odszkodowania. W przypadku gdy pracownik złamie zakaz konkurencji, pracodawca może powstrzymać się z wypłatą odszkodowania i żądać od pracownika zapłaty zastrzeżonej na tę okoliczność kary umownej.

Sąd Rejonowy ustalił, że strona powodowa, mimo iż K. K. (1) nie reagowała na kolejne wezwania do złożenia dokumentów świadczących o aktualnym zatrudnieniu i miejscu świadczenia pracy, a nawet po uzyskaniu pewnej wiedzy o zatrudnieniu w konkurencyjnej firmie, kontynuowała wypłacanie pozwanej kolejnych rat odszkodowania, mimo świadomości, iż była pracownica złamała zakaz konkurencji, co spółkę zwalniało z obowiązku zapłaty. Po złamaniu przez pozwaną umowy o zakazie konkurencji brak było podstawy prawnej do wypłacania jej kolejnych rat odszkodowania za naruszenie umowy o zakazie konkurencji. Ponieważ w chwili wypłaty kolejnych rat odszkodowania spółka, jako profesjonalny podmiot posiadający własną obsługę prawną, spełnił świadczenie, do którego nie był zobowiązany, nie może obecnie żądać zwrotu wypłaconej sumy zgodnie z art. 411 pkt 1 k.c.

W tych okolicznościach, poza świadczeniem wypłaconym za maj 2016 r., w kwocie 50 zł, zdaniem Sądu spółka nie może skutecznie dochodzić zwrotu pozostałego odszkodowania, powołując się na przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (świadczeniu nienależnym).

Z tego względu Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 50 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 października 2017 r., tj. od następnego dnia po złożeniu przez pełnomocnika powoda pisma procesowego, w którym dokonał modyfikacji roszczenia, zgłaszając żądanie w zakresie zasądzenia kwoty 5.500 zł, z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia, a w pozostałej części powództwo oddalił.

Koszty procesu na podstawie art. 100 k.p.c. zostały wzajemnie rozdzielone. Rozstrzygając w tym zakresie Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż powodowa spółka dochodziła kwoty 24.000 zł. Wygrała sprawę w części dotyczącej kwoty 2.864,88 zł, tj. w 11,94 %, co oznacza, iż przegrała sprawę w 88,06 %. Strona powodowa poniosła koszty w kwocie 3.917 zł, na które składa się wynagrodzenie jej pełnomocnika w wysokości 2.700 zł, ustalone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.), opłata sądowa od pozwu w kwocie 1.200 zł oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Strona pozwana poniosła koszty w wysokości 2.717 zł, na które składa się wynagrodzenie jej pełnomocnika w wysokości 2.700 zł oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł.

Łączna kwota kosztów procesu obydwu stron wyniosła 6.634 zł (3.917 zł + 2.717 zł). Strona pozwana powinna ponieść koszty w kwocie 792,10 zł (6.634 zł x 11,94 %), tymczasem poniosła je w wysokości 2.717 zł. Różnicę, tj. sumę 1924,90 zł (2.717 zł – 792,10 zł) Sąd zasądził od powoda na jej rzecz oraz oddalił wnioski stron o zasądzenie kosztów procesu w pozostałej części (uzasadnienie wyroku k. 251-264 t. II a.s.).

Powodowa spółka wniosła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części odnoszącej się do kwoty 5.450,00 złotych, zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powódka miała świadomość, iż była pracownica złamała zakaz konkurencji, co spółkę zwalniało z obowiązku wypłaty odszkodowania. Mając na uwadze ten zarzut spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kwotę 5.450,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od dnia 27 października 2017 roku do dnia zapłaty, a także zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (apelacja k. 267-269 t. II a.s.).

Pozwana również zaskarżyła powyższy wyrok, zaskarżając go w części, tj. w punkcie I zasądzającym od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.864,88 złotych oraz w punkcie IV co do oddalenia wniosku pozwanej o zasądzenie na jej rzecz pozostałej części kosztów procesu. Pozwana zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolne przyjęcie, że pozwana podjęła pracę w podmiocie konkurencyjnym w stosunku do powoda, oraz że powód nie posiadał wiedzy o nowym miejscu zatrudnienia pozwanej w chwili rozwiązywania umowy o pracę z powodem;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 101¹ § 1 k.p. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że pozwana podczas pracy w powodowej spółce miała dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, podczas gdy pozwana pracowała w pozwanej spółce na stanowisku pracownika biurowego i nie miała dostępu do jakichkolwiek szczególnie ważnych informacji co do funkcjonowania pracodawcy;

- art. 101² § 2 i § 3 k.p. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że odszkodowanie za pierwszy miesiąc zakazu konkurencji wypłacone było pozwanej w prawidłowej wysokości, podczas gdy wypłacenie pozwanej odszkodowania w wysokości 50 złotych brutto stanowiło mniej niż 25 % miesięcznego wynagrodzenia pozwanej, a więc było niższe niż minimalne odszkodowanie wskazane w tym przepisie co w konsekwencji doprowadziło do ustania zakazu konkurencji;

- art. 484 § 2 k.c. przez brak jego zastosowania i dokonania miarkowania żadanego odszkodowania wobec rażącego wygórowania kwoty odszkodowania;

- przepisu § 4 ust. 4.4 zawartej przez strony umowy z dnia 18 kwietnia 2016 roku o zakazie konkurencji przez jego zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego;

- art. 411 pkt 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez brak jego zastosowania i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 50 złotych świadczonej tytułem odszkodowania mimo wiedzy powoda, iż odszkodowanie pozwanej nie przysługuje.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części, tj. w punkcie I przez oddalenie powództwa co do kwoty 2.864,88 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwoty 2.814,88 złotych od dnia 3 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty oraz od kwoty 50,00 złotych od dnia 27 października 2017 roku do dnia zapłaty; w punkcie V przez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej pozostałej części kosztów procesu w kwocie 792,10 złotych. Ponadto wniosła o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego (apelacja k. 272-278 t. II a.s.).

W odpowiedzi na apelację powódki pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego (odpowiedź na apelację k. 288-290 t. II a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacje powódki oraz pozwanej nie są zasadne i podlegają oddaleniu.

Sąd Okręgowy dokonując instancyjnej kontroli zaskarżonego wyroku uznał, że Sąd I instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, zaś zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku tok rozumowania odnoszący się do oceny dowodów jest spójny i logiczny.

Surowsze wymagania odnośnie oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciąży na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. Sąd orzekający podziela jednak dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, OSNP 1998, nr 3, poz. 104; wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98, Legalis nr 45798).

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania podniesione w obydwu apelacjach nie były zasadne. Powódka wskazywała, że nie miała świadomości, iż K. K. (1) złamała zakaz konkurencji. W swojej argumentacji pomija jednak treść zawartej umowy o zakazie konkurencji z dnia 18 kwietnia 2016 roku, która zawiera odpowiednie zapisy na okoliczność ustalania zatrudnienia byłego pracownika w innym, konkurencyjnym podmiocie. Z pisma z dnia 30 maja 2016 roku wysłanego do powódki przez A. G. wynika, że spółka powzięła wiedzę o podjęciu pracy u konkurencji, jednak nie była to wiedza pewna. W dalszej kolejności spółka wysyłała do pozwanej wezwania do przedłożenia dokumentów świadczących o aktualnym zatrudnieniu i miejscu świadczenia pracy, które pozostawały bez odpowiedzi. Pierwsze tego typu wezwanie zostało wysłane w dniu 15 czerwca 2016 roku i odebrane dnia następnego, a więc przed wypłatą kolejnej raty odszkodowania. W tej sytuacji należało zastosować § 4 ust. 4.6 umowy o zakazie konkurencji z dnia 18 kwietnia 2016 roku, zgodnie z którym nieprzedłożenie przez pracownika dowodów świadczących o stosowaniu się do obowiązującego zakazu konkurencji, będzie upoważniało pracodawcę do traktowania tej sytuacji jako złamania zakazu konkurencji i wystąpienia z roszczeniami odszkodowawczymi.

K. K. (1), pomimo wezwań, nie przedłożyła wymaganych dokumentów, przez co powodowa spółka powinna zastosować postanowienia zwartej umowy o zakazie konkurencji. Nie można więc przyjąć, że spółka nie wiedziała, że nie była zobowiązana do spełnienia świadczenia. Niewiedza ta powinna wynikać z błędu, to znaczy spełniający świadczenie powinien pozostawać w przekonaniu, że spełnia należne świadczenie, podczas gdy przekonanie to nie ma oparcia w okolicznościach lub jest wynikiem mylnego o nich wyobrażenia. Przesłanka wskazana w art. 411 pkt 1 k.c. powinna być interpretowana ściśle i w okolicznościach danej sprawy należy ustalić pozytywną wiedzę dłużnika o braku powinności spełnienia świadczenia. Wiedza ta nie może być przy tym identyfikowana z wątpliwościami, nawet poważnymi, co do zasadności spełnienia świadczenia (postanowienie SN z dnia 5 czerwca 2018 r., IV CSK 33/18, Legalis nr 1793722).

W rozpatrywanej sprawie, jak wykazano, spółka posiadała pozytywną, pewną wiedzę na temat zatrudnienia powódki w podmiocie konkurencyjnym od dnia 1 czerwca 2016 roku. Nie można przy tym przyjąć, że działała w przekonaniu, które nie miało oparcia w okolicznościach sprawy. Przekonanie to znajduje wyraz w kolejnych, licznych pismach kierowanych do pozwanej, a ponadto spółka powinna zastosować § 4 ust. 4.6 umowy o zakazie konkurencji.

Spółka powzięła pewną wiedzę o zatrudnieniu pozwanej jednak już po wypłacie pierwszej raty w dniu 31 maja 2016 roku. Z tego też względu Sąd zasądził od pozwanej kwotę 50 złotych tytułem bezpodstawnego wzbogacenia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że zarzut zawarty w apelacji powódki nie znajduje uzasadnienia, w związku z czym apelację należało oddalić.

Zarzut naruszenia przepisów postępowania podniesiony przez pozwaną został natomiast oparty na art. 233 § 1 k.p.c. i odnosi się do przyjęcia przez Sąd I instancji, że pozwana podjęła pracę w podmiocie konkurencyjnym w stosunku do powódki, która nie posiadała wiedzy o nowym miejscu zatrudnienia pozwanej w chwili rozwiązywania umowy o pracę z powodem.

Nie ma racji pozwana twierdząc, że spółka (...) nie stanowi konkurencji dla (...). Sąd Rejonowy ustalił, że P. (...) faktycznie zajmuje się transportem lądowym, posiadając własne środki transportu i własne magazyny. Ustalenia te nie zostały zakwestionowane. Sąd nie ograniczył się zatem jedynie do określenia rodzaju działalności według (...), na co wskazuje apelujący, a dokonał prawidłowej oceny faktycznej działalności z uwzględnieniem pozostałych okoliczności. Bez znaczenia dla tej oceny jest sposób prowadzenia działalności, tj. przez poszukiwanie przewoźników zewnętrznych dla kontrahentów. Należy przypomnieć za Sądem Rejonowym, że dla istnienia stosunku konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności (por. też wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 179/13, Legalis nr 993195).

Nie znajduje również uzasadnienia drugi zarzut, że powódka w dniu rozwiązania umowy o pracę wiedziała z kim pozwana nawiązała stosunek pracy. Umowa została wypowiedziana w dniu 12 maja 2016 roku, a rozwiązana z dniem 28 maja 2016 roku. Nie ma podstaw do przyjęcia, że w tym dniu powódka miała pewną wiedzę na temat nowego pracodawcy pozwanej tym bardziej, że umowa o pracę została podpisana z dniem 1 czerwca 2016 roku.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania podniesione przez pozwaną również okazały się nieuzasadnione. Podobnie jak zarzuty dotyczące naruszenia prawa materialnego. Sąd Rejonowy, z powołaniem się na liczne orzecznictwo, dokonał szerokich, wyczerpujących rozważań na temat zastosowanych przepisów dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, kar umownych oraz zwrotu nienależnie pobranego świadczenia.

Prawidłowo Sąd I instancji przyjął, że to do pracodawcy należy decyzja, które z informacji są dla niego ważne i czy wykorzystanie ich u konkurencji może narazić pracodawcę na szkodę. „Szczególnie ważne informacje” nie zawierają legalnej definicji i należy je rozpatrywać w realiach danej sprawy. Można przy tym pomocniczo posługiwać się definicją tajemnicy przedsiębiorstwa zawartą w art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2018 r., poz. 419, tekst jedn.), o którym stanowi także § 2 ust. 2.2 umowy o zakazie konkurencji z dnia 18 kwietnia 2016 roku. Zgodnie z tym przepisem przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, które jako całość lub w szczególnym zestawieniu i zbiorze ich elementów nie są powszechnie znane osobom zwykle zajmującym się tym rodzajem informacji albo nie są łatwo dostępne dla takich osób, o ile uprawniony do korzystania z informacji lub rozporządzania nimi podjął, przy zachowaniu należytej staranności, działania w celu utrzymania ich w poufności. Pojęcie szczególnie ważnych informacji może krzyżować się z pojęciem tajemnicy przedsiębiorstwa. Należy przy tym zaznaczyć, że przepisy o zakazie nieuczciwej konkurencji wykluczają objęcie tajemnicą informacji, które osoba zainteresowana może uzyskać w zwykłej i dozwolonej formie. Przedsiębiorca powinien zatem podjąć działania, aby istotne dla niego informacje zostały zachowane w poufności. Orzecznictwo wskazuje jednocześnie przykłady takich informacji, które mogą zostać uznane za szczególnie ważne i kluczowe dla efektywności prowadzenia działalności. Są to m.in. stosowane w przedsiębiorstwie praktyki rynkowe, sposoby pozyskiwania klientów, plany utrzymania dotychczasowych kontrahentów, baza stałych klientów, ale również zapotrzebowanie kadrowe i warunki pracy (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93; wyrok SA w Szczecinie z dnia 23 stycznia 2014 r., III APa 10/13, Legalis nr 1231567).

Działaniem przejawiającym wolę zachowania określonych informacji jako tajemnicy jest chociażby zawarcie umowy o zakazie konkurencji z pracownikiem. Umowa o zakazie konkurencji z dnia 18 kwietnia 2016 roku w sposób szczegółowy wskazuje, jakie informacje mogą być uznawane za szczególnie ważne w rozumieniu art. 101² § 1 k.p. Znajdują się wśród nich wszelkie okoliczności i informacje, o których pracownik dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, wskazana wyżej tajemnica przedsiębiorstwa, tajemnica informacji dotyczących technologii, organizacji pracy oraz sposobu prowadzenia działalności handlowej i marketingowej, a także wszelkie dane dotyczące kontaktów, dostawców, kontrahentów, cen i marży handlowej. Pozwana miała więc określony w ścisły sposób zakres informacji, które potencjalnie mogły narazić spółkę (...) na szkodę. K. K. (2) miała bowiem dostęp do bazy klientów, dotychczas zrealizowanych zleceń, a do jej obowiązków należało wyszukiwanie ładunków i wprowadzanie zleceń transportowych, a więc informacji związanych bezpośrednio z usługami świadczonymi przez pracodawcę. Wiadomości powzięte przez pozwaną, nawet w tak krótkim okresie pracy, mogą być zatem uznane jako szczególnie ważne i wykorzystane przez konkurencję. Nie ma przy tym znaczenia zajmowane przez nią stanowisko u dotychczasowego oraz kolejnego pracodawcy. 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 (wyrok SA w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r., III APa 2/16, Lex nr 2202540).

Ustalając wysokość odszkodowania za pierwszy miesiąc zakazu konkurencji Sąd kierował się działaniem pracodawcy, który w dniu 31 maja 2016 roku, a więc przed powzięciem pewnej wiedzy na temat naruszenia zakazu konkurencji, wypłacił pozwanej 50 złotych brutto. Całkowita wysokość odszkodowania należnego pozwanej wynosiła 703,72 złotych, co stanowi 25 % wynagrodzenia otrzymanego w wysokości 2.814,88 złotych. Pozostałe raty powódka wypłacała jednak ze świadomością, że zakaz został naruszony.

Apelujący wskazuje, że wobec braku określenia terminu wypłaty odszkodowania w umowie o zakazie konkurencji można przyjąć, że pracodawca powinien wypłacić świadczenie jednorazowo w pełnej wysokości. Za takim

rozwiązaniem nie przemawia jednak ani brzmienie przepisów, ani przyjęta praktyka. Jest to jedynie pogląd pozwanej. Przepis art. 101² § 3 wskazuje jedynie, że odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach, co należy zastosować w przypadku braku określenia terminu wypłaty odszkodowania w umowie (wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 186/04, Legalis nr 66844).

Brak jest też podstaw do przyjęcia stanowiska apelującego, że odszkodowanie powinno oscylować w okolicach 100 % wynagrodzenia otrzymywanego u pracodawcy. Z przepisu art. 101² § 3 k.p. wynika wyraźnie, że wysokość odszkodowania powinno wynosić minimum 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. W takiej sytuacji, wobec braku ustalenia w umowie o zakazie konkurencji wysokości tego odszkodowania albo określenia jego wysokości poniżej 25 % otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia nie powoduje nieważności umowy, lecz w takim wypadku postanowienia umowy zostają zastąpione przez normę art. 101² § 3 k.p. (wyrok SN z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 252/14, Legalis nr 1325771). Sąd Rejonowy prawidłowo obliczył więc wysokość odszkodowania przyjmując 25 % otrzymanego przez K. K. (1) wynagrodzenia. Natomiast subiektywne zapatrywanie się strony na obowiązujące przepisy i stawianie postulatów de lege ferenda nie może być podstawą orzekania przez Sąd.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy przyjął, że pracodawca wywiązał się z obowiązku wypłaty odszkodowania zarówno co do terminu, jak i wysokości, przez co nie zaszła podstawa do ustania zakazu konkurencji z powodu niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku tej wypłaty. Jak zauważył apelujący, powołując się na pogląd Sądu Najwyższego, przy braku ustalenia terminu wypłaty odszkodowania należy przyjąć okresy miesięczne zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji. Zgodnie z umową o pracę z dnia 18 kwietnia 2016 roku pozwanej przysługiwało wynagrodzenie płatne najpóźniej 5-go dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który należy się wynagrodzenie. Spółka wywiązywała się z tych terminów, dokonując za każdym razem przelewów w terminach do 5-go dnia następnego miesiąca, często jeszcze w tym samym miesiącu, za które przysługiwało odszkodowanie. W miesiącu maju 2016 roku zakaz konkurencji obowiązywał jedynie przez 2 dni robocze, przez co spółka wypłaciła proporcjonalnie niższe odszkodowanie.

Niezależnie od powyższego przyznane pozwanej odszkodowanie w kwocie 50 złotych okazało się niezasadne i podlega zwrotowi jako bezpodstawne wzbogacenie. Gdyby natomiast przyjąć wersję przedstawioną przez pozwaną w apelacji, to w przypadku zapłaty przez powodową spółkę całej kwoty odszkodowania jednorazowo, należałoby zasądzić od niej zwrot tej kwoty na rzecz byłego pracodawcy. Tymczasem pozostałe raty odszkodowania, przewyższające kwotę 50 złotych brutto, zgodnie z art. 411 pkt 1 k.c. zostały uznane jako wypłacone ze świadomością spółki o ich nienależności, w związku z czym nie podlegają zwrotowi.

W dalszej kolejności pozwana zarzucała wyrokowi Sądu I instancji naruszenie art. 484 § 2 k.c. poprzez brak dokonania miarkowania żądanej przez pracodawcę sumy tytułem kary umownej, z czym łączy się zastosowanie § 4 ust. 4.4. umowy o zakazie konkurencji. Postanowienie umowy przewiduje, że w przypadku naruszenia zakazu konkurencji pracodawca będzie uprawniony do naliczenia kary umownej w wysokości równej uzyskanemu przez pracownika wynagrodzeniu brutto w okresie ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, za każde naruszenie oraz dodatkowo do dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych określonych w art. 415 i dalszych k.c., a także art. 18 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Sąd Rejonowy w istocie nie zastosował miarkowania wysokości kary umownej, o czym stanowi art. 484 § 2 k.c., co jednak nie stanowi naruszenia prawa materialnego i nie świadczy o wadliwości wyroku. Instytucja miarkowania kary umownej należy bowiem do tzw. prawa sędziowskiego. Stanowi ona modyfikację treści zobowiązania głównego, przez co ma zastosowanie jedynie w przypadku wyraźnego stwierdzenia rażącego wygórowania. Przepisy nie przewidują również żadnego katalogu przesłanek, którymi Sąd powinien się kierować podczas miarkowania, przez należy uznać, że kryteria te są otwarte. Miarkowanie kary umownej ma przeciwdziałać dysproporcjom między wysokością zastrzeżonej kary a godnym ochrony interesem wierzyciela. Sama dysproporcja nie uzasadnia jednak zarzutu o rażącym wygórowaniu kary umownej. Sąd powinien brać pod uwagę wysokość bezwzględnej kary umownej, a więc

kwotę, bądź sposób jej obliczania zawarty w umowie, jak również wysokość relatywną, tj. odnoszącą się m.in. do ogólnej wartości zobowiązania, czy poniesionej szkody. Ważna jest także funkcja represyjna takiej kary, która w okolicznościach konkretnego przypadku może nawet wyprzedzać jej walor kompensacyjny. Co także istotne, kara umowna może stać się rażąco wygórowana zarówno w momencie jej zastrzegania, jak i w następstwie późniejszych okoliczności (postanowienie SN z dnia 29 maja 2018 r., IV CSK 621/17, Legalis nr 1798248; wyrok SA w Szczecinie z dnia 25 lipca 2017 r., I ACa 279/16, Legalis nr 1696465).

Należy mieć też na uwadze, że do umowy o zakazie konkurencji – co podkreślał Sąd Rejonowy – zastosowanie ma art. 353¹ k.c., wyznaczający granice swobody umów. Również przez ten pryzmat należy oceniać § 4 ust. 4.4. umowy z dnia 18 kwietnia 2016 roku. Pozwana składając podpis wyraziła zgodę na jej postanowienia, w tym również te dotyczące wysokości kary umownej. Umowa jest ważna, przez co nie było przeszkód do zastosowania § 4 ust. 4.4. i określenia wysokości kary umownej według jego treści.

Ostatecznie wysokość kary umownej Sąd określił na kwotę 2.814,88 złotych. Jednocześnie Sąd ten wyraźnie zaznaczył, że postanowienia umowy o zakazie konkurencji odnoszą się do wynagrodzenia, które pracownik faktycznie otrzymał w przeciągu ostatnich 12 miesięcy, a nie wynagrodzenia, które mógłby otrzymać za 12 miesięcy pracy. Tymczasem w apelacji pozwana porównuje karę umowną w wysokości pełnego wynagrodzenia za 12 miesięcy do odszkodowania za czas trwania zakazu konkurencji w wysokości 25 % tego wynagrodzenia. Nie jest to właściwy sposób miarkowania, gdyż jak wskazano, kryteria miarkowania kary mogą z czasem ulegać zmianie, wraz ze zmianą okoliczności. Nie jest możliwe porównywanie potencjalnego odszkodowania do potencjalnego wynagrodzenia. Odnosić należy się do okoliczności faktycznych. W rozpatrywanej sprawie pozwana otrzymała ostatecznie odszkodowanie w wysokości wyższej niż należne, a kara umowna stanowiła równowartość wynagrodzenia za okres nieco ponad 1 miesiąca. Przy takim zestawieniu w ocenie Sądu nie ma więc przesłanek do uznania, że zastrzeżona kara umowa była rażąco wygórowana, przez co zastosowanie § 4 ust. 4.4. umowy o zakazie konkurencji jest w realiach sprawy zasadne.

Należy też odnieść się do zeznań pozwanej, która przyznała, że w okresie wypowiedzenia informowała kolegów spedytorów o zamiarze podjęcia pracy w spółce konkurencyjnej. Miała przy tym świadomość, że zakresy działalności obu pracodawców się pokrywają (k. 112v t. I a.s., 227v t. II a.s.). K. K. (1), pomimo zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, po krótkim czasie od tego momentu zamierzała więc świadomie naruszyć postanowienia tej umowy. Jednocześnie, jak prawidłowo ustalił Sąd I instancji, dla ważności umowy nie ma znaczenia, czy pozwana otrzymała jej odpis, ponieważ zawarcie umowy na piśmie świadczy o zapoznaniu się z jej treścią. W tej sytuacji nie bez znaczenia jest więc funkcja represyjna kary umownej, co dodatkowo uzasadnia jej wysokość w kwocie otrzymanego wynagrodzenia.

Odnośnie ostatniego zarzutu, tj. braku zastosowania przepisu art. 411 pkt 1 k.c. co do kwoty odszkodowania wypłaconego w maju Sąd Okręgowy wypowiedział się wyżej, rozpatrując zarzut powódki. Spółka powzięła pewną, pozytywną wiedzę na temat zatrudnienia pozwanej u konkurencji dopiero po dniu 1 czerwca 2016 roku, gdy doszło do faktycznego podjęcia pracy w P. (...). Przed tą datą powódka nie mogła powziąć takiej wiedzy, ponieważ nie znajdowała ona odzwierciedlenia w stanie faktycznym. Pracownicy spółki mogli jedynie znać zamiary powódki i oceniać prawdopodobieństwo ich zrealizowania, co nie jest wystarczające dla zastosowania art. 411 pkt 1 k.c. W związku z tym pierwsza wypłacona rata w dniu 31 maja 2016 roku w wysokości 50 złotych brutto stanowiła bezpodstawne wzbogacenie.

Sąd Rejonowy dokonał więc prawidłowych ustaleń faktycznych, a następnie zastosował właściwe przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy uznał tym samym, że apelacje powódki i pozwanej nie zasługiwały na uwzględnienie, w związku z czym w punkcie I i II wyroku zostały oddalone.

W punkcie III wyroku Sąd orzekł o kosztach, opierając rozstrzygnięcie na art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W wyniku postępowania apelacyjnego środki zaskarżenia zostały oddalone, w związku z czym żadna ze stron nie wygrała sprawy choćby w części. Jedynymi kosztami, które strony poniosły było wynagrodzenie zastępujących ich profesjonalnych

pełnomocników w osobach adwokata. Wysokość wynagrodzenia pełnomocników określona jest w rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800, tekst jedn. ze zm.). Wartość przedmiotu zaskarżenia wyroku w przypadku powoda wyniósł 5450,00 złotych (k. 207 t. II a.s.), a w przypadku pozwanego 2865,00 złotych (k. 272 t. II a.s.). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 powołanego rozporządzenia stawki minimalne w rozpatrywanej sprawie wynoszą 75 % stawki obliczonej na podstawie § 2 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Jak stanowi § 2 pkt 4 rozporządzenia stawki przy wartości przedmiotu sprawy od 1500,00 złotych do 5000,00 złotych wynoszą 900 złotych, od 5000,00 złotych do 10.000,00 złotych wynoszą 1800,00 złotych. Jednocześnie zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzeń w postępowaniu apelacyjnym przed sądem okręgowym stawki wynoszą 50% stawki minimalnej. Obie strony byłyby więc zobowiązane do zapłaty na rzecz drugiej strony po: 675,00 złotych i 337,50 złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego, co dodatkowo uzasadnia ich wzajemne zniesienie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Lublinie, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Jadwiga Szumielewicz SSO Zofia Kubalska SSO Danuta Dadej-Więsyk