

Sygn. akt IV P 685/18 Pm

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: SSR Janusz Kotas

Protokolant: stażysta Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2019 roku

sprawy z powództwa (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

przeciwko W. W. (1)

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

orzeka:

I. zasądza od pozwanego W. W. (1) na rzecz powoda (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 60.474,38 zł (sześćdziesiąt tysięcy czterysta siedemdziesiąt cztery złote trzydzieści osiem groszy) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 22 marca 2018 r. do dnia zapłaty,

II. umarza postępowanie w pozostałej części,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.567 zł (osiem tysięcy pięćset sześćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego i wydatków na opłatę od pełnomocnictwa

Sygn. akt IV P 685/18 Pm

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21.12.2018 r. powód - (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. wniosła o zasądzenie od pozwanego W. W. (1) na jej rzecz kwoty 62 994,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 22.03.2018 r. do dnia zapłaty oraz o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej w zakresie ubezpieczeń wykonuje czynności brokerskie. Pozwany był pracownikiem powódki - od dnia 01.07.2014 r. zatrudnionym na stanowisku Zastępcy Dyrektora P. L. (1)S. i (...). W trakcie trwania zatrudnienia w dniu 12.01.2017 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na podstawie tej ostatniej umowy, pozwany w zamian za odszkodowanie wynoszące 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, zobowiązał się przez okres dwunastu miesięcy od dnia ustania stosunku pracy do nie podejmowania jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej wobec działalności prowadzonej przez powódkę, a polegającej m. in. na świadczeniu pracy lub usług na rzecz podmiotów konkurencyjnych. Jako podmioty konkurencyjne zdefiniowano w szczególności osoby fizyczne, osoby prawnej, jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej wykonujące czynności brokerskie w zakresie ubezpieczeń. W razie naruszenia zakazu konkurencji pracownik utraci prawo do płatnego w dwunastu miesięcznych ratach odszkodowania. W takim wypadku strony zastrzegły, że z dniem w którym pracodawca uzyska informację o naruszeniu zakazu konkurencji, wypłata odszkodowania zostanie wstrzymana. Jednocześnie strony przewidziały karę umowną na wypadek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji.

Wysokość kary umownej została ustalona na równowartość sześciokrotności średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika otrzymywanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. W dniu 29.12.2017 r. strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. Powódka w dniu 02.02.2018 r. wypłaciła pierwszą ratę odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w wysokości 2 519,77 zł (kwota ta stanowiła 1/12 z 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy przy uwzględnieniu wszystkich składników wynagrodzenia - 120 948,11 zł). Wkrótce potem powódka powzięła informację, że pozwany zaczął świadczyć pracę na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną - spółki (...) SA. z siedzibą w T., gdzie objął analogiczne do zajmowanego u powódki stanowisko Dyrektora Biura (...) Powódka wstrzymała zapłatę kolejnych rat odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji. Wezwała powoda do zapłaty kwoty 60 474,38 tytułem kary umownej oraz kwoty 2 519,77 zł tytułem pierwszej raty odszkodowania. Kara umowna została określona wedle wyliczenia ($[120\ 948,77 : 12] \times 6$). Wezwanie do zapłaty zostało odebrane przez pozwanego w dniu 7.03.2018 r. Termin wyznaczony w wezwaniu upłynął bezskutecznie. W czerwcu 2018 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w umowie o zakazie konkurencji jako oświadczenia złożonego pod wpływem groźby ze strony prezesa zarządu powódki T. C. (1) natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie pracownik poddał w wątpliwość sens umowy o zakazie konkurencji, jako, że nie posiadał informacji szczególnie dla pracodawcy ważnych. Ponadto wskazał, że odszkodowanie było zbyt niskie. Wysokość żądanej kary umownej winna być miarkowana a Umowa o zakazie konkurencji była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Powódka nie zgadza się z powyższymi zapatrywaniami. W ocenie powódki powód dobrowolnie zawarł umowę o zakazie konkurencji, a oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia nie wywołuje skutków prawnych. Podkreśliła, że pozwany nie wykonał przyjętego na siebie zobowiązania, a podejmując pracę w konkurencyjnej spółce od razu po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, działał świadomie i umyślnie, co zasługuje na surową ocenę.

Pozwany - W. W. (1) -w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu przyznał, że:

- był zatrudniony przez powódkę na stanowisku Zastępcy Dyrektora P. L. (1)S. i (...),
- złożył podpis pod przekazaną mu klauzulą konkurencyjną,
- złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby, które dotyczyło w/w klauzuli. Twierdził, że roszczenie zgłaszane przez powódkę jest całkowicie bezzasadne - opiera się na klauzuli konkurencyjnej która przestała wiązać strony z dniem 18.06.2018 r. wobec skutecznego uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli pod wpływem groźby. W ocenie pozwanego była to groźba natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacji odmowy podpisania lub chęci skonsultowania i przemyślenia treści proponowanej umowy o zakazie konkurencji. W ocenie pozwanego działanie powódki było sprzeczne z przepisami prawa pracy, zasadami współżycia społecznego i nie powinno korzystać z ochrony. Pozwany przez 15 lat pracował w (...) SA., w tym przez 10 lat na stanowisku kierowniczym. Zawsze wnikliwie badał umowy, analizował dokumentację i przepisy prawa Podpisując umowę o zakazie konkurencji pozwany nie miał jednak możliwości aby ją przeanalizować chociaż pobieżnie, aby zapoznać się z możliwościami zawierania takich umów, obowiązującym prawem, realnie ocenić na spokojnie skutki ewentualnego, niepodpisania umowy. W dniu podpisania umowy o zakazie konkurencji pracownicy byli wzywani do gabinetu prezesa po kolei wg pionów, bądź wg usytuowania miejsca pracy, aby maksymalnie wyeliminować możliwość komunikowania się. Umów o zakazie konkurencji nie podpisali jedynie nieobecni pracownicy. Cała operacja była przeprowadzona pod presją czasu, aby maksymalnie ograniczyć w tym krótkim czasie możliwości komunikacji między pracownikami. Podczas podpisywania umowy prezes powódki próbował pytać pozwanego np. o koszt budowy domu jednorodzinnego. Zdaniem pozwanego, była to celowa próba odwrócenia uwagi pracowników od treści przedmiotowych

umów o zakazie konkurencji. Wskazał, że nie miał oporów aby podpisać umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Co do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pozwany zapytał wprost czy może umowę zabrać np. do domu, na co pracodawca odpowiedział "nie, albo podpisujesz albo rozumiesz". Pozwany odebrał tę wypowiedź w ten sposób, że jeżeli nie podpisze umowy, to będzie kwestia krótkiego czasu, gdy straci pracę. Jako jedyny żywiciel rodziny uznał, że nie ma wyboru, bo zwolnienie z pracy jest bardzo realne. Prezes powódki streścił pozwanemu tylko co znaczy konkurencja i gdzie ewentualnie w trakcie trwania zakazu mógłby pracować tj. w zakładzie ubezpieczeń. Nie ma już takich ofert pracy na lokalnym rynku, praca w trakcie trwania zakazu była nierealna U swego pracodawcy pozwany ,na przełomie stycznia i lutego 2017 roku czuł się traktowany jak osoba bez wiedzy i doświadczenia Po wypowiedzeniu umowy o pracę pozwany rozważał pracę w zakładzie ubezpieczeń bądź firmie rzeczoznawczej, nie miał skonkretyzowanych ofert . Z daleko posuniętej ostrożności procesowej pozwany zauważył, że po rozwiązaniu stosunku pracy nie kontaktował się z którymkolwiek z klientów powódki. Nie zajmował się aktywną akwizycją, a jedynie kierował pracą biura (...), obsługującego szkody zaistniałe u klientów swojego nowego pracodawcy. Nie wyrządził jakiegokolwiek szkody powódce. Wobec braku szkody i tytułu samego ewentualnego i hipotetycznego naruszenia klauzuli konkurencyjnej powódka nie nabyła prawa do żądania zapłaty jakiegokolwiek kary umownej, co prowadziłoby do nieuzasadnionego wzbogacenia powódki.

Twierdził, że (...) S.A. i powódka działają w różnych segmentach rynku brokerskiego. Trudno mówić o jakimkolwiek zagrożeniu interesów powódki. Dodał, że zawarcie tzw. klauzul konkurencyjnych prowadzi do konieczności faktycznego przekwalifikowania się lub utrzymania rodziny za ok. 2 500 zł brutto. Taka klauzula może i powinna być rozważana jako sprzeczna z art 11 kp. Pozwany nie ma zdanego egzaminu brokerskiego (nie jest brokerem), a podczas pracy w powodowej spółce nie pozyskał jakiegokolwiek wiedzy na temat szczególnie ważnych informacji z powodu których należałoby podpisać z pozwanym umowę o zakazie konkurencji.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany W. W. (1) ukończył studia wyższe na Uniwersytecie M. K. w T. na Wydziale Nauk (...) i (...) w 1998 roku. Od 1999 roku był zatrudniony w towarzystwie (...) do 30 czerwca 2014 roku , odpowiednio na stanowiskach: inspektora do spraw likwidacji szkód, naczelnika wydziału likwidacji szkód, kierownika z funkcją likwidacji szkód, eksperta ds. likwidacji szkód. W 2001 roku ukończył podyplomowe studia z zakresu prawa podatkowego na Wydziale Prawa i Administracji (...) w T.. 1 lipca 2014 roku na podstawie umowy z 7 kwietnia 2014 roku pozwany został zatrudniony w powodowej spółce ,działającej przez ówczesnego prezesa zarządu P. G. , na stanowisku zastępcy dyrektora pionu likwidacji szkód i oceny ryzyka z wynagrodzeniem miesięcznym 7 tysięcy zł brutto plus premia uznaniowa 2 tysięcy brutto. Początkowo został zatrudniony na czas określony do końca 2014 roku, następnie ponownie na czas określony do 30 czerwca 2015 roku i od 1 lipca 2015 roku na czas nieokreślony. Ówczesny prezes zarządu P. G. zabiegał o zatrudnienie powoda mając na uwadze jego doświadczenie w branży ubezpieczeniowej po stronie ubezpieczyciela.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

-przesłuchanie pozwanego nagranie z 21.05.2019 r. 02:54:11-03:33:18 częściowo ,

-świadcstwo pracy z W.(...) część B akta osobowe pozwanego ,

-dyplom-część B akta osobowe pozwanego ,

-świadcstwo ukończenia studiów -część B akta osobowe pozwanego ,

-umowy o pracę -część B akta osobowe pozwanego ,/

Do obowiązków powoda jako zastępcy kierownika należało prowadzenie biura zastępcy dyrektora, nadzór nad prowadzonymi postępowaniami likwidacyjnymi, prowadzenie postępowań likwidacyjnych, kontakt z klientami, negocjowanie z zakładami ubezpieczeń. Prowadzenie likwidacji szkód w ramach ubezpieczeń począwszy od zgłoszenia szkody, opracowania dokumentacji, negocjowanie warunków z zakładami ubezpieczeń, Przygotowywania wniosków

do postępowań sądowych. W powodowej spółce powód uczył się podejścia z przeciwnej strony do klienta niż zakład ubezpieczeń, który na wypadek szkody używa środków zastrzeżonych w umowach, regulaminach by odszkodowanie było jak najmniejsze, tu sytuacja była odwrotna. Powód z uwagi na swoje obowiązki miał pełen dostęp do umów zawieranych z klientami przez powodową spółkę, wiedział w jaki sposób firma działa, jakie mechanizmy podejmuje przy zawieraniu umów, jakie informacje gromadzi, jakie proponuje składki, w jaki sposób próbuje dotrzeć do klienta.

Powódka jest firmą brokerską działającą na rynku ubezpieczeniowym w pełnym zakresie, nie ma żadnych ograniczeń jeżeli chodzi o pozyskiwanie klientów tak co do wielkości jak i rodzaju ubezpieczonego ryzyka. Nie specjalizuje się w żadnej branży. Każdy broker ubezpieczeniowy jeżeli nie ma ograniczeń w swoim działaniu wynikających czy to z ustawy, czy z wyroku sądu, pozyskuje klientów z każdej branży. Oczywiście część brokerów ma więcej ubezpieczeń na przykład samochodowych inni mają więcej ubezpieczeń w sektorze budowlanym. Dla brokera nie ma jednak znaczenia z jakiej branży zostanie pozyskany klient, ważne jest by był pozyskany z zyskiem. Powódka działa na rynku od 1991 roku. Początkowo jako jednoosobowa działalność gospodarcza, później jako spółka jawna a obecnie jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. (...) Spółka Akcyjna w T. jest również brokerem ubezpieczeniowym i zajmuje się pozyskiwaniem klientów ze wszystkich branż. Nie ma żadnych ograniczeń jeśli chodzi o pozyskiwanie klientów podobnie jak powódka. Kieruje swoją ofertę tak samo jak A. B. do wszystkich klientów, do przedsiębiorstw produkcyjnych. Mogą to być zarówno ubezpieczenia na życie jak i ubezpieczenia od utraty zysków. Powódka jak i spółka (...) wielokrotnie starały się o pozyskanie tych samych klientów. Bywały przypadki, że do spółki (...) przechodzili pracownicy powodowej spółki.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

-przesłuchanie pozwanego nagranie z 21.05.2019 r. 02:54:11-03:33:18 częściowo,

-zeznania świadka D. Z. nagranie z 21.05.2019 00:12:18-00:23:46,

-wypis z KRS powódki k. 13-16,

-wypis z (...) SA k. 28-30 ,/

Powodowa spółka zatrudnia często młodych pracowników, studentów, których kształci na brokerów ubezpieczeniowych. Ci lepsi zostają z lepszym wynagrodzeniem, gorsi odchodzą. Jednym z takich pracowników był K. M. (1) urodzony w (...) roku, został zatrudniony w powodowej spółce w 2014 roku. Podczas zatrudnienia zostało mu sfinansowane: kurs języka angielskiego, kurs brokerski. W 2014 roku jego wynagrodzenie wynosiło 4.500 zł plus premia uznaniowa. Premie były roczne, wakacyjne. W 2018 roku w styczniu, jego pensja zasadnicza została podniesiona do 6,5 tys. zł. Takim samym pracownikiem zatrudnionym w czasach studiów był także K. J. (1). Po kilku latach pracy, w 2016 roku kiedy spółka obchodziła 25-lecie firmy, K. J. (1) złożył wypowiedzenie. Prezes próbował namówić go na to by został w firmie. K. J. (1) koniecznie jednak chciał odejść i odszedł po złożonym wypowiedzeniu. Po odejściu z firmy powodowa spółka dowiedziała się, że K. J. (1) przeszedł do konkurencyjnej firmy i już w czasie okresu wypowiedzenia namawiał kontrahentów powódki do zerwania współpracy z powódką i przejścia do firmy, w której K. J. (1) miał zatrudnić się po okresie wypowiedzenia. Kilku klientów udało mu się namówić na zerwanie współpracy z powódką. Powódka zawiadomiła prokuraturę o dopuszczeniu się przez tego pracownika czynu nieuczciwej konkurencji. Prowadzone było postępowanie karne, które zostało przez prokuraturę umorzone a na skutek zażalenia sąd uchylił zażalenie i skierował do ponownego rozpoznania. Na skutek działania K. J. (2) powódka poniosła straty w wysokości kilkuset tysięcy złotych.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

- zeznania świadka K. M. nagranie z 21.05.2019 00:47:06-01:11:42,

-zeznania świadka K. S. nagranie z 21.05.2019 01:15:46-01:23:39,

-zeznania świadka J. B. nagranie z 21.05.2019 01:26:36-01:35:40,

-zeznania świadka P. D. nagranie z 21.05.2019 01:38:01-01:46:49,

-umowy o pracę –akta osobowe K. M. ,

-umowa o dofinansowanie nauki języka –akta osobowe K. M. ,

-wypis z (...) SA k. 28-30 ,/

Wszyscy w powodowej firmie wiedzieli o sprawie K. J. (1), była to głośna sprawa. To jednocześnie spowodowało, że powodowa spółka chcąc chronić swoje interesy postanowiła zawrzeć ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi w spółce, nawet zatrudnionymi w dziale finansowo administracyjnym, umowy o zakazie konkurencji zarówno na czas trwania zatrudnienia jak i na czas po ustaniu zatrudnienia. Taka umowa została przygotowana również dla pozwanego. Pozwany został poproszony przez prezesa by zjawił się w jego gabinecie. Prezes przedstawił umowę i wskazał, że firma chce się rozwijać, ale musi być wzajemne zaufanie stron. Odnosiło się to do sprawy pana J.. Pozwany nie miał żadnych uwag do przedstawionej mu umowy o zakazie konkurencji, nie wniósł żadnych uwag co do niej, nie odmówił podpisania umowy, nie wniósł, że chce jej treść skonsultować z kimś z zewnątrz. Podpisał umowę w dniu 12 stycznia 2017 r.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

- zeznania świadka K. M. nagranie z 21.05.2019 00:47:06-01:11:42,częściowo

-zeznania świadka K. S. nagranie z 21.05.2019 01:15:46-01:23:39,

-zeznania świadka J. B. nagranie z 21.05.2019 01:26:36-01:35:40,

-zeznania świadka P. D. nagranie z 21.05.2019 01:38:01-01:46:49,

-umowa o zakazie konkurencji k. 21-22 /

W świetle powyższej umowy pozwany zobowiązał się po ustaniu stosunku pracy przestrzegać zakazu konkurencji na zasadach określonych w w/w umowie. Pracodawca w § 1 umowy oświadczył, że prowadzi działalność brokerską w zakresie ubezpieczeń , w ramach której wykonuje czynności brokerskie w rozumieniu ustawy z dnia 22.05.2003 r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym, polegające na zawieraniu lub doprowadzaniu do zawarcia umów ubezpieczenia, wykonywaniu czynności przygotowawczych do zawarcia umów ubezpieczenia , uczestniczeniu w zarządzaniu i wykonywaniu umów ubezpieczenia, także w sprawach o odszkodowanie jak również w organizowaniu i nadzorowaniu czynności brokerskich (działalność brokerska). Określił, że podmiotami konkurencyjnymi w stosunku do pracodawcy rozumie się w szczególności osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, wykonujące czynności brokerskie (podmioty konkurencyjne). Pracownik zobowiązał się, po ustaniu stosunku pracy nie podejmować jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej wobec działalności prowadzonej przez Pracodawcę (§ 3 ust 1 umowy). Strony zdefiniowały, że za działalności konkurencyjną w szczególności uznaje się m. in. świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę lub usług na innej podstawie prawnej (...) na rzecz podmiotów konkurencyjnych (§ 3 ust 2 pkt 1 umowy). W ustępie 5 tego samego paragrafu strony ustaliły, że w razie wątpliwości Pracodawca na wniosek Pracownika wyda pisemną opinię w przedmiocie uznania działalności za konkurencyjną. Zakaz konkurencji został ustalony na okres dwunastu miesięcy od dnia ustania stosunku pracy (§ 4 umowy). W § 5 umowy strony określiły wysokość i zasady płatności odszkodowania pracownika, którego wysokość określono na 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie miało być płatne w 12 ratach miesięcznych płatnych z dołu do 10-tego dnia miesiąca następującego po każdym pełnym miesiącu obowiązywania zakazu. W razie naruszenia zakazu konkurencji pracownik tracił prawo do w/w odszkodowania (§ 5 ust. 3 umowy). W takim wypadku strony zastrzegły, że z dniem w którym pracodawca uzyska informację o naruszeniu zakazu konkurencji, wypłata odszkodowania zostanie wstrzymana (§ 5 ust. 4 umowy).

W § 5 umowy strony przewidziały karę umowną na wypadek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji. Pracownik zobowiązał się zapłacić pracodawcy tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji kwotę stanowiącą równowartość 6-krotności średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika otrzymywanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy.

/dowód : umowa o zakazie konkurencji k. 21-22 /

W 2017 roku wynagrodzenie pozwanego wzrosło do 7,5 tysiąca zł brutto miesięcznie jako wynagrodzenie zasadnicze plus premia uznaniowa minimum 2 tys. złotych. Wynagrodzenie powoda w 2017 r. kształtowało się na poziomie 10 tysięcy złotych miesięcznie, a więc przekraczało co do zasady kwotę wynagrodzenia zasadniczego i określonej w umowie premii uznaniowej. Na tą premie składały się premia roczna, wakacyjna. Spółka akcyjna (...) poszukiwała od co najmniej października 2017 roku kierownika działu likwidacji szkód albowiem jej ówczesny kierownik D. W. złożył wypowiedzenie, które zakończyć się miało z końcem roku 2017. Z uwagi na to, że spółka (...) jest dużą firmą brokerską bardzo zależało jej na pozyskaniu kierownika ds. likwidacji szkód. W zarządzie spółki D. zatrudniony był wówczas kolega pozwanego, z którym pracowali wspólnie w W.. Zaproponował mu pracę w spółce (...) SA. Powód złożył tam swój akces a jednocześnie złożył prezesowi powódki wypowiedzenie umowy o pracę na przełomie listopada i grudnia. Powodowej spółce zależało na tym, by powód dalej dla nich pracował. Spotkał się z nim były prezes i udziałowiec P. G., później prezes powódki i usiłowali namówić go na pozostanie w spółce. Powód jednak nie zgodził się. Na pytanie prezesa powódki co chce dalej robić odpowiadał, że raczej nie odpowiada mu praca w firmie brokerskiej, chciałby wrócić do firmy ubezpieczeniowej czy ewentualnie podjąć prace w firmie rzeczoznawczej. Umowa o zakazie konkurencji nie stała na przeszkodzie takiemu zatrudnieniu powoda, dlatego też sprawa umowy o zakazie konkurencji w ogóle nie była tematem ich rozmów. Z uwagi na fakt, że atmosfera między pracownikami a pozwanym oraz między zarządem a pozwanym na skutek złożonego przez pozwanego wypowiedzenia nie była najlepsza, prezes pozwanego zaproponował rozwiązanie umowy o prace za porozumieniem stron z końcem grudnia 2018 roku. Została ona rozwiązana z dniem 29 grudnia 2018 roku po zakończeniu i zdaniu przez powoda spraw, które prowadził.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

-przesłuchanie pozwanego nagranie z 21.05.2019 r. 02:54:11-03:33:18 częściowo ,

-zeznania świadka D. Z. nagranie z 21.05.2019 00:12:18-00:23:46,

-wypis z KRS powódki k. 13-16 ,

-wypis z (...) SA k. 28-30 ,

-porozumienie –akta osobowe pozwanego i k.23 ,

-karta wynagrodzenia k.25,

-informacja ze strony (...) SA k.26 /

Pozwany W. W. (1) został zatrudniony w spółce akcyjnej (...) na stanowisku kierownika działu likwidacji szkód od dnia 3 stycznia 2018 roku z wynagrodzeniem zasadniczym 11,5 tysięcy brutto. Został również zgłoszony do ubezpieczeń społecznych przez (...) SA.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

-przesłuchanie pozwanego nagranie z 21.05.2019 r. 02:54:11-03:33:18 częściowo ,

-zeznania świadka D. Z. nagranie z 21.05.2019 00:12:18-00:23:46,

-umowa ze spółką (...) SA k. 62 ,

-informacja z ZUS k.58 ,/

W dniu 2 lutego 2018 roku powodowa spółka zgodnie z zawartą umową o zakazie konkurencji przelała na rzecz powoda pierwszą ratę odszkodowania w wysokości 2.519,77 zł. Już na początku marca w toku prowadzonego postępowania przetargowego w którym brała udział powódka , prezes powódki zorientował się, że powód pracuje w konkurencyjnej spółce (...) SA jako kierownik działu likwidacji szkód. Okazało się, że jest on tam zatrudniony już od stycznia 2018 roku. W tej sytuacji powodowa spółka wstrzymała wypłatę drugiej raty odszkodowania dla pozwanego i w piśmie z 6 marca 2018 roku wezwała pozwanego do zapłaty kary umownej w wysokości 60.474,38 zł zgodnie z zawartą umową o zakazie konkurencji. Dalej wskazano, że jeżeli złamanie zakazu konkurencji miało miejsce również w styczniu 2018 roku, za który to miesiąc pozwany otrzymał pierwszą ratę odszkodowania, powódka wezwała również do zwrotu tejże raty w terminie 14 dni od otrzymania pisma na rachunek bankowy A. B. zgodnie z paragrafem 5 ustęp 1 umowy. Pozwany mimo, iż pracował dla (...) SA już w styczniu 2018 roku nie zwrócił pierwszej raty, uczynił to dopiero 17 maja 2019 roku.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

-przesłuchanie pozwanego nagranie z 21.05.2019 r. 02:54:11-03:33:18 częściowo ,

-informacja ze strony (...) SA 26,

-zapytanie ofertowe k.27 ,

-przelew pierwszej raty odszkodowania k.24 ,

-wezwanie do zapłaty k. 31-32,

-potwierdzenie odbioru wezwania k. 33/

Po otrzymaniu w dniu 7 marca 2018 roku tego wezwania, pozwany skontaktował się z prezesem powodowej spółki, ale uczynił to dopiero 12 kwietnia 2018 roku. Poprosił o spotkanie na neutralnym gruncie, osobiste z prezesem powoda. Do spotkania takiego doszło w kawiarni, miejscu zaproponowanym przez pozwanego. Pozwany oświadczył, że chciałby ugodowo zakończyć sprawę a ugoda taka miałaby polegać na tym, że on nie będzie docierał do klientów powodowej spółki w zamian za to nie będzie płacił żadnej kary umownej powódce. Kategorycznie oznajmił, że niczego nie zapłaci i na tym spotkanie się zakończyło. Dwa miesiące później 16 czerwca 2018 roku pozwany wystosował pismo do powódki, w którym oświadczył, że uchyla się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 12 stycznia 2017 roku a jako podstawę prawną wskazał art. 88 kc w zw. z 87 kc. W piśmie datowanym na dzień 18.06.2018 r. pozwany W. W. (1), działając przez pełnomocnika radcę prawnego dr W. C. złożył (...) sp. z o.o. w T. oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 12.01.2017 r., wskazując, że wymuszono na p. W. W. (1) zawarcie w/w umowy groźbą "natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy". Za podstawę prawną oświadczenia wskazano art 88 kc w zw. z art 87 kc.

W uzasadnieniu oświadczenia wskazał m. in., że

- nie posiada szczególnie ważnych informacji dla pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę,
- odszkodowanie powinno oscylować w okolicach 100% wynagrodzenia,

- w świetle obowiązującego prawa może żądać miarkowania kary umownej, -w świetle obowiązującego prawa kara umowna może być uznana za rażąco

wygórowana,

- przedstawił pokrótce co rozumie przez pojęcie groźby bezprawnej z przytoczeniem wybranego orzecznictwa i poglądów doktryny.

Konkludując wskazał, że umowę o zakazie konkurencji należy pochylić za niezawartą, a wezwanie do zapłaty pozostawić bez odpowiedzi.

/dowód: przesłuchanie za powoda T. C. nagranie z 21.05.2019 r. 01:48:53-02:53:18

-przesłuchanie pozwanego nagranie z 21.05.2019 r. 02:54:11-03:33:18 częściowo ,

-korespondencja z komunikatora k. 34,

-oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli k.35-37 ./

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego wynosiło przed rozwiązaniem umowy o pracę 10.79,06 zł.

/okoliczność niesporna , dowód: karta wynagrodzeń k. 25/

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów, których autentyczności nie podważała żadna ze stron, co do treści których strona pozwana nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń, a także w oparciu o zeznania świadków K. S. , J. B. , P.D. D. Z. oraz częściowo świadka M. , K. oraz na podstawie prezesa zarządu powódki T. C. oraz częściowo pozwanego W. W. .

Na mocy art. 230 kpc Sąd uznał za bezsporne te okoliczności faktyczne przytoczone w pozwie oraz dalszych pismach procesowych, którym pozwany nie zaprzeczył, gdyż nie budziły wątpliwości co do zgodności z prawdziwym stanem rzeczy i znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale procesowym zgromadzonym w sprawie.

Strona pozwana przyznała fakt złożenia własnoręcznego podpisu na umowie o zakazie konkurencji z dnia 12.01.2017 r. oraz fakt pracy u powoda na stanowisku Zastępcy Dyrektora P. L. (1)S. i (...). Pozwany w toku procesu nie kwestionował , że wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pozwanego w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy z powodem wynosiła 120 948,77 zł, i fakt ten został przez sąd uznany za przyznany na mocy art. 230 kpc.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że ciężar dowodu zasadności roszczenia i jego wysokości spoczywa na stronie, która go dochodzi (art. 6 kc). Nie jest to jednak jedyna zasada rządząca postępowaniem dowodowym. Skuteczne podniesienie zarzutu przez pozwanego także bowiem wymaga aktywności, w tym, aktywności dowodowej - udowodnienia zasadności przyjętej linii obrony (zarzutu).

Powództwo okazało się zasadne i podlegało uwzględnieniu w całości co do kary umownej . Podniesione przez pozwanego zarzuty i przyjęta linia obrony została uznana przez sąd za całkowicie niewiarygodną.

Niezależnie od oceny wiarygodności zeznań świadków, prezesa powódki , czy samego pozwanego już sama sekwencja zdarzeń, wynikająca z dowodów z dokumentów, dawała -zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego - podstawy do uwzględnienia wersji zdarzeń prezentowanej przez powoda jako zgodnej z rzeczywistym stanem rzeczy.

Bezsporne było to , że w dniu 12.01.2017 r. pracodawca przedstawił pozwanemu do podpisania dwie umowy o zakazie konkurencji. Jak twierdził sam pozwany, umowy podpisane były ze wszystkimi obecnymi w pracy pracownikami. Była to znaczna zmiana praktyki dla pracodawcy, przedsięwzięcie które musiał zaplanować i na które musiał wydatkować środki. Pozwany był wieloletnim pracownikiem powoda. Oczywistym jest, że decyzja pracodawcy o przygotowaniu do podpisania takich umów (wola zawarcia takich umów z pracownikami) musiała wynikać z obaw pracodawcy, że jego pracownicy mogą trudnić działalnością konkurencyjną -wbrew nałożonym już w mniej sformalizowany sposób obowiązkom i instrukcji pracy.

Insynuacje pozwanego, że nie mógł w trakcie podpisania tych umów konsultować się z innymi pracownikami już muszą wzbudzić uzasadnione wątpliwości każdego bezstronnego obserwatora . Trudno nie zastanowić się czemu osoba o tak szerokim doświadczeniu, która pracowała od wielu lat na kierowniczym stanowisku, potrzebowała konsultacji innych osób do podpisania takiej umowy. Umowa o zakazie konkurencji nie uchybia przecież innym obowiązującym przepisom dotyczącym zwalczania nieuczciwej konkurencji. Jest instytucją przewidzianą w kodeksie pracy od wielu lat , często stosowaną zwłaszcza co do osób zajmujących stanowiska wyższe w firmie .

Wbrew twierdzeniom pozwanego sposób zawarcia umowy, zawarcie umów anty konkurencyjnych indywidualnie, a nie w ramach gremialnego spotkania nie jest niczym nadzwyczajnym, jest normalną praktyką. Pracodawca mógł wzywać do swojego gabinetu pracownika i podpisać z nim umowę bez osób postronnych. Nie stanowi to żadnego dramatycznego wydarzenia. Jest to normą a nie wyjątkiem . Tak samo jak i umów o pracę nie podpisuje się na Sali obsadzonej przez wszystkich pracowników , by potencjalny pracownik, mógł skonsultować z innymi pracownikami czy na pewno zawarte w umowie zapisy nie są dla niego niekorzystne .

Wreszcie należy z całą mocą podkreślić, że już w samych pismach procesowych pozwany tworzy niekonsekwentny obraz rzekomej groźby. W odpowiedzi na pozew twierdził, że prezes zarządu powódki swoją groźbę wypowiedział w ten sposób, że na pytanie pozwanego czy może umowę przeanalizować w domu odpowiedział "nie, albo podpisujesz albo rozumiesz. Pozwany odebrał tę wypowiedź w ten sposób, że jeżeli nie podpisze umowy, to będzie kwestia krótkiego czasu, gdy straci pracę.

W oświadczeniu o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, wskazano natomiast na "wymuszenie na W. W. (1) zawarcia w/w umowy groźbą natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy".

W ocenie sądu stwierdzenie pracodawcy " albo podpisujesz, albo rozumiesz" nawet jeśli hipotetycznie miało by miejsce, nie stanowi wyartykułowania wymuszenia natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Słowo "rozumiesz" nie oznacza bowiem "natychmiast rozwiązuję umowę o pracę" .Równie dobrze prezes zarządu powódki przez słowo "rozumiesz", mógł rozumieć szeroko aprobowany w orzecznictwie pogląd, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji **może** stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (tak m. in. SN w wyr. z dnia 12.02.2013 r. II PK 165/12, M.P.Pr. 2013/6/310-313, SN wyr. z dnia 24.09.2003 r. I PK 411/02 OSNP 2004/18/316, wyr SN z dnia 3 .11.1997 r., IPKN 333/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 498).

Tego rodzaju insynuacje pozwanego, połączone ze wskazaniem, że rzekomo nie wiedział on - jako magister ekonomii , absolwent studiów podyplomowych z prawa podatkowego na Wydziale Prawa i wieloletni doświadczony pracownik branży ubezpieczeniowej - czym rzekomo jest konkurencja , a pracodawca mu tego dokładnie nie wytłumaczył , zasługuje na surową dezaprobatę.

Na szczególną dezaprobatę zasługuje zdaniem Sadu , kreowanie już w pismach do Sądu i powoda , przez pozwanego tajemniczej aury , celowego utrudniania przez prezesa pozwanej skontaktowania się z innymi pracownikami celem skonsultowania umowy , rozproszenia pozwanego jako pracownika , by podpisał umowę o zakazie konkurencji . Zadane grzecznościowo pytanie o budowę domu , między dwójką dobrych znajomych , urosło w oczach pozwanego do celowego działania mającego na celu jego rozproszenie . Można by przyjąć takie tłumaczenie , gdyby umowa była niezgodna z prawem , miała na celu wyłudzenie nienależnych świadczeń , ale umowa była zgodna z prawem , była zwykłą przeciętną umową zawieraną na podstawie kodeksu pracy , zawierająca standardowe rozwiązania , co sądowi wiadomym jest z doświadczenia orzeczniczego w tym Wydziale .

Należało nadać odpowiednie znaczenie ustalonym faktom, a mianowicie temu, że w dniu 29.12.2017 r. strony rozwiązały stosunek pracy na stanowisku Zastępcy Dyrektora P. L. (1)S. i (...), a pracownik nie szukał długo pracy, lecz tuż po sylwestrze w dniu 03.01.2018 r. nawiązał nowy stosunek pracy - na stanowisku Dyrektor Biura (...) i to za wynagrodzeniem zasadniczym wyższym o 4 000 zł. Co zostało potwierdzone przez świadka Z. , taki nabór nie trwa kilku dni , tylko dłuższy odcinek czasu , gdzie świadek Z. jako prezes włącza się w ten proces rekrutacji na samym końcu . Rekrutacja trwała więc co najmniej miesiąc , co potwierdził w przesłuchaniu także pozwany .

Dopiero po tym, jak dawny pracodawca zorientował się co zaszło, i wystąpił z roszczeniami zapłaty, pozwany zdecydował się na złożenie oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych czynności prawnej z dnia 12.01.2017 r. i uczynił to dopiero w czerwcu 2018 r. Po bezowocnym spotkaniu z prezesem powódki w kwietniu 2018 r.

Należy uznać, że nawet gdyby hipotetycznie w sprawie (co w ocenie sądu w ustalonym stanie faktycznym nie miało w żadnym razie miejsca), w sprawie rzeczywiście doszłoby do stosowania groźby lub przymusu, to pozwany uchyliłby się od skutków prawnych takiej umowy tuż po rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu w sprawie prezesowi powódki T. C. (1), bowiem zeznania jego są logiczne, spójne i znajdują pełne potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym jak też w zasadach doświadczenia życiowego.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że nie ulega najmniejszej wątpliwości, a co wynika już z wypisów z krajowego rejestru sądowego, powódka i spółka (...) SA prowadzą swoją działalność w zakresie brokerskich usług ubezpieczeniowych, mają tą samą ofertę skierowaną do tego samego kręgu adresatów co przyznał prezes (...) SA przesłuchany jako świadek. Trzeba zwrócić uwagę, na fakt, że zeznania prezesa powódki jak i te świadków K. H., J. B. (2), P. D. (2) czy D. Z. (2) są logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniają. Z tych też względów sąd dał im wiarę

Z zeznań tych osób/pierwszych 3 świadków / wynika w sposób jednoznaczny co było przyczyną, która doprowadziła do konieczności skorzystania przez powodową spółkę z ochrony, jakie daje jej umowa o zakazie konkurencji znajdująca swoje umocowanie w kodeksie pracy. Dla Sądu logicznym jest, iż pracownicy z wieloletnim stażem pracy, tym bardziej zajmujący stanowiska kierownicze zdają sobie doskonale sprawę co to jest umowa o zakazie konkurencji, dlaczego i w jakich warunkach posługuje się nią pracodawca.

Sąd nie dał wiary pozwanemu co do podnoszonemu przez niego argumentowi, że już od pół roku szukał pracy, bo był niedoceniany w powodowej spółce. Jego zeznania w tej części są zbyt nielogiczne. Jako pozbawione jakichkolwiek podstawy faktycznych, sąd uznał twierdzenie pozwanego, że u swego pracodawcy, pozwany na przełomie stycznia i lutego 2017 r., czuł się traktowany jak "osoba bez wiedzy i doświadczenia" Stoi to w oczywistej sprzeczności z tym, że w świetle akt osobowych powoda od dnia 01.01.2017 r. jego wynagrodzenie zasadnicze uległo podwyższeniu o kwotę 300 zł brutto. Skoro powód premiował pracę powoda, a jego wynagrodzenie ulegało systematycznemu podwyższeniu, nie sposób uznać, że był on oceniany przez pracodawcę jako słaby pracownik bez wiedzy i doświadczenia. Tacy pracownicy nie są bowiem zatrudniani na stanowiskach kierowniczych, a ich wynagrodzenia nie ulega podwyższeniu. Dalej dziwnym trafem pozwany trafił akurat do konkurencyjnej spółki, gdzie członkiem zarządu był jego kolega z pracy w WARCIE. Dziwnym też trafem „na wejście” do nowej firmy, pozwany otrzymał wynagrodzenie zasadnicze w kwocie o 4.000 zł wyższe niż u powódki.

Sąd nie dał wiary pozwanemu co do warunków podpisania umowy i zastrzeżeń co do tej umowy, bowiem zeznania jego w tym temacie są nielogiczne, niespójne, obliczone tylko i wyłącznie na uniknięciu odpowiedzialności umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji. Świadczy o tym w pełni ustalony stan faktyczny i ustalona przez Sąd a oceniona na wstępie rozważań sekwencja wydarzeń w przedmiotowej sprawie.

Świadczenie wyżej wymienieni w sposób jednoznaczny wskazali, że każdy był zorientowany dlaczego to zostało wprowadzone i jakie są ich konsekwencje. Nie było żadnych przeciwwskazań do tego, że gdyby pozwany poprosił o możliwość zastanowienia się nad umową, skonsultowania się z prawnikiem to by taki czas otrzymał, bowiem umowa była zgodna z prawem, jej zapisy były zgodne z prawem, jasne, czytelne, wszystkie warunki posiadały umocowanie w przepisach kodeksu pracy. Powodowa spółka nie musiała ukrywać treści tejże umowy przed osobami nawet z zewnątrz. Jej zapisy były jasne, czytelne i co wynika z utartej praktyki korzystne dla obydwu stron. Trzeba zwrócić uwagę na rozdwojenie twierdzeń powoda, gdzie przy uchyleniu skutków umowy wskazywał, że był niemal zastraszone przy podpisywaniu tejże umowy natychmiastowym zwolnieniem z pracy. W odpowiedzi na pozew i podczas przesłuchania wskazywał, że prezes dawał mu do zrozumienia enigmatycznymi sformułowaniami, że może być rozwiązana umowa. W tym miejscu trzeba stanowczo wskazać, że nawet gdyby przy podpisywaniu tejże umowy prezes pozwanego, choć zdaniem Sądu nie uczynił tego, wprost wskazał mu, że w przypadku braku odpisania umowy dojdzie od wypowiedzenia

umowy było by to działanie ze wszech miar zgodne z prawem i słuszne mając na uwadze zajmowane przez pozwanego stanowisko, jego dostęp do informacji spółki a z drugiej strony chęć zabezpieczenia swoich interesów przez spółkę. Taką możliwość dopuszcza nawet utrwalone stanowisko judykatury o czym była mowa już wcześniej. Zdaniem sądu pozwany nie miał powodu by konsultować z kimś tą umowę, albowiem jest osobą wykształconą wszechstronnie, ukończył wyższe studia ekonomiczne, podyplomowe studia z zakresu prawa podatkowego, kończy pisać doktorat. Tak wszechstronnie wykształcona osoba doskonale zdaje sobie sprawę z tego, że istnieje umowa o zakazie konkurencji zwłaszcza, że w branży ubezpieczeniowej na pewno spotykał się z takimi umowami po stronie chociażby brokerów, którzy pracowali na rzecz określonych podmiotów. Umowa o zakazie konkurencji jest powszechną obecnie umową, gdzie pracodawcy próbują w ten sposób chronić swoje interesy i informacje, podczas prowadzonej działalności. Również świadkowie zawnioskowani przez pozwanego D. K. i D. M. nie potwierdzili by byli w jakiś sposób zastraszeni przy podpisywaniu tych umów. Wskazali wprawdzie, że pytali czy mogą skonsultować z kimś tą umowę. Otrzymali odpowiedź, że nie mogą ale mogą zadawać pytania dotyczące warunków, legalności tej umowy i takie pytania zadali. Zdaniem Sądu nie chcieli jednak konsultować umowy z nikim z zewnątrz. Jeden i drugi ze świadków są absolwentami wydziału prawa i administracji, skończyli studia prawnicze, pracują kilka lat i doskonale zdają sobie sprawę z tego czym jest umowa o zakazie konkurencji. Jeżeli nawet chcieliby zapytać kogoś z zewnątrz to tylko pod tym kątem by zyskać na czasie, czy warto umowę podpisywać czy lepiej odejść z pracy. Zaskakujące dla Sądu są zeznania w szczególności świadka M., który jako młody pracownik 26 letni miał wynagrodzenie 6,5 tysiąca brutto wynagrodzenia podstawowego, ponadto otrzymywał premie miesięczne około tysiąc zł netto, premie roczne po kilka tysięcy zł netto. W takiej sytuacji wskazywanie, że podpisanie umowy o zakazie konkurencji jest jakimś naciskiem, zważywszy na tego typu wynagrodzenie w małym mieście jakim jest T., jest co najmniej nie na miejscu. Zresztą świadkowie M. i K. nie mieli żadnych wątpliwości co do tego, że podpisana umowa o zakazie konkurencji była umową ważną, łączącą strony, na której zresztą podstawie otrzymali profity w postaci odszkodowania za powstrzymanie się działalności konkurencyjnej.

Pozwany celowo powołał na świadków wskazane dwie osoby M. i K., mając na uwadze ich relacje z powódką, sądził że z uwagi na niechęć tych świadków do powódki potwierdzą oni jego słowa o rzekomych naciskach.

Świadek K. nie krył swojej niechęci do powódki za utratę dobrze płatnej pracy. Świadek M. zaś to obok K. J. (1), jeden z młodych pracowników, przyjęty przez powódkę jako student, który wykształcił się podczas zatrudnienia u powódki a następnie odszedł do podmiotu konkurencyjnego, tego samego dla którego J. pozyskał wielu dawnych klientów powódki, ze szkodą dla powódki. Z zeznań ich wynika jednoznacznie, że starali się nie zaszkodzić pozwanemu, ale jednocześnie nie zamierzali kłamać wprost mając na uwadze pouczenie o skutkach składania fałszywych zeznań. Kluczyli w swoich zeznaniach, próbowali nadawać określony słowom inny sens.

Wskazywanie przez pozwanego, że odszkodowanie w wysokości 25% jego wynagrodzenia jest zbyt niskie i nie pozwalałoby mu przeżyć i utrzymać rodziny w sytuacji kiedy miałyby się powstrzymać od zakazu konkurencji, bowiem praktycznie nie miał możliwości zarobkowania gdyby powstrzymał się od zakazu wskazanego w umowie jest to twierdzeniem wręcz urągającym większości pracującym na umowie o pracę osobom. Kwota 2,5 tysiąca zł netto to bez mała wynagrodzenie brutto w okolicach 4 tysięcy zł i jest to standardowe wynagrodzenie płacone praktycznie w większości zakładów produkcyjnych. Ponadto pozwany miał praktycznie nieograniczoną możliwość zarobkowania, bowiem nie mógł podjąć tylko zatrudnienia u brokera ubezpieczeniowego. Mógł wrócić do pracy w firmach/towarzystwach ubezpieczeniowych jak na przykład W., w firmach rzeczoznawczych, bowiem tego umowa o zakazie konkurencji mu nie zakazywała. Pozwany jest osobą doświadczoną i pożądanym pracownikiem na rynku pracy w zakładach ubezpieczeniowych. Obecnie w dobie rynku pracownika a nie pracodawcy nie miałyby żadnego problemu ze znalezieniem pracy i nie musiałby praktycznie w żaden sposób się przekwalifikowywać. Obecne realia społeczno-gospodarcze pozwalają również na szerokie przekwalifikowanie, zwłaszcza w obszarze ekonomii i zarządzania i zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej nie zakazywał powodowi podejmowania działalności pokrewnych z wykorzystaniem kwalifikacji powoda. Klauzula antykonkurencyjną zakazuje podejmowania działalności wprost konkurencyjnej, co ma uzasadnienie -albowiem ochrona uczciwej konkurencji jest zasadą konstytucyjnie chronioną.

Przechodząc do rozważań natury jurystycznej, należy wskazać, że zgodnie z art. 101¹ § 1 kp, 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). Stosownie zarazem do art. 101² § 1 kp, 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 (art. 101² § 2 kp). Natomiast, odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy (art. 101² § 3 kp).

W piśmiennictwie zwrócono uwagę, że pojęcie konkurencji ma od dawna ustalone ogólne znaczenie zarówno w języku powszechnym, jak i w nauce ekonomii. Najogólniej rzecz ujmując, za konkurencję uważa się rywalizację uczestników rynku, którzy dążąc do realizacji swoich celów, próbują przedstawić potencjalnym odbiorcom dóbr i usług oferty wyróżniające się spośród innych ceną, jakością i innymi cechami, aby ich skłonić do zawierania transakcji. Konkurencja oznacza także kierowanie podobnej oferty (produktów, usług) do tej samej grupy adresatów, a jej istotą jest alternatywny charakter wytworów konkurujących podmiotów. Uwzględnić tu trzeba zarówno rodzaj oferowanych dóbr, geograficzne i czasowe umiejscowienie działalności, jak i jakościowy charakter wytworów i powiązaną z tym grupę ich odbiorców (zob. Komentarz do kodeksu pracy, pod red. L. Florka, LEX 2011, teza 3 do art. 101¹; Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K. W. Barana, LEX 2016, teza 2 do art. 101¹).

Dla wyjaśnienia znaczenia pojęcia działalności konkurencyjnej pomocne staje się nadto odwołanie się do definicji konkurenta, wynikającej z art. 4 pkt 9 i 11 ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. Nr 50, poz. 331 ze zm.). Przez konkurentów rozumie się przedsiębiorców, którzy wprowadzają lub mogą wprowadzać albo nabywają lub mogą nabywać, w tym samym czasie, towary na rynku właściwym, tj. na rynku towarów, które ze względu na ich przeznaczenie, cenę oraz właściwości, w tym jakość, są uznawane przez ich nabywców za substytuty oraz są oferowane na obszarze, na którym – ze względu na ich rodzaj i właściwości, istnienie barier dostępu do rynku, preferencje konsumentów, znaczące różnice cen i koszty transportu – panują zbliżone warunki konkurencji (por. Kodeks..., pod red. K. W. Barana, teza 2 do art. 101¹; M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2014, teza 2 do art. 101¹).

Podkreśla się także, że ustalenie stanu konkurencyjności wymaga porównania rodzajów przedmiotowej działalności statutowej, terytorialnego obszaru oraz kręgu odbiorców świadczonych usług, a także zweryfikowania możliwości wykorzystania w nowym zatrudnieniu nabytej wiedzy, doświadczenia zawodowego i umiejętności (know-how) menedżera określonej branży, nawet gdyby firmy te realizowały wspólne („komplementarne” lub „symbiotyczne”) przedsięwzięcia inwestycyjne (zob. M. Gersdorf i in., Kodeks..., teza 2 do art. 101¹; por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2012 r., I PK 159/12, LexPolonica nr 4127254).

Działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy byłyby tym samym czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca i tym podobne), jeżeli te czynności pokrywałyby się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (usługi lub towary o charakterze substytucyjnym). Działalnością konkurencyjną byłyby działalność rzeczywiście przez pracownika prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i która

choćby częściowo pokrywałyby się z działalnością pracodawcy i realnie zagrażała jego interesom (por. J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2013, teza 2 do art. 101¹; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do kodeksu pracy, LEX 2016, teza 5.1. do art. 101¹).

Strony mają swobodę (w zakresie wyznaczonym pojęciem działalności konkurencyjnej) co do sposobu określenia zakazanej działalności konkurencyjnej (terytorium, rodzaj działalności, jej forma itd.), aczkolwiek ogólne sformułowanie „prowadzenia działalności konkurencyjnej” wymaga mniej lub bardziej szczegółowego dookreślenia w umowie o zakazie konkurencji. Zakres szczegółowości zakazu pozostaje natomiast uzależniony od kryterium podmiotowego. Im wyżej w hierarchii pracodawcy ulokowany jest pracownik, tym mniej szczegółowo można określić zakres zakazu. Pracownicy stanowiący kadrę zarządzającą znają bowiem całe spektrum działalności pracodawcy, mają dostęp do dokumentów określających jej zakres, znają także plany pracodawcy co do podejmowania nowej aktywności. Wystarczy zatem posłużenie się w umowie ogólną klauzulą zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, uszczegółowioną jedynie na zasadzie przykładu („w szczególności”) określeniem konkretnych, niedozwolonych działań (zob. J. Iwulski i in., Kodeks..., teza 2 do art. 101¹; M. Gersdorf i in., Kodeks..., teza 2 do art. 101¹; Kodeks..., pod red. K. W. Barana, teza 3 do art. 101²). Umowa winna nadto określać terytorium, którego zakaz konkurencji dotyczy; brak takiego oznaczenia daje asumpt do przyjęcia, że zakazem objęto jedynie obszar działalności pracodawcy, chyba że co innego wynika z okoliczności sprawy (tak K. Jaśkowski i in., Komentarz..., teza 5.3. do art. 101¹).

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Kryterium dla oceny szczególnej wagi informacji będzie to czy ich ujawnienie może narazić pracodawcę na jakąkolwiek (nie tylko znaczną lub poważną) szkodę majątkową lub niematerialną. Do takich informacji należą w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa, przez które rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje mające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Obejmowałyby one więc wszystkie sfery działalności przedsiębiorstwa. Ich istota sprowadzałaby się zarówno do użyteczności, jak też poufności, oznaczającej ograniczenie kręgu podmiotów z dostępem do informacji i kontrolowanie ich przez pracodawcę (zob. Komentarz..., pod red. L. Florcka, teza 1 do art. 101²; J. Iwulski i in., Kodeks..., teza 3 do art. 101²).

W doktrynie postuluje się odejście od zbyt rygorystycznego interpretowania tej przesłanki. Przyjmuje się zatem, że o tym, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, decyduje pracodawca. Pracownik nie może zatem, co do zasady, twierdzić, że nie ma dostępu do szczególnie ważnych informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Ocena taka pozostaje bowiem w gestii pracodawcy (por. Kodeks..., pod red. K. W. Barana, teza 1 do art. 101²; M. Gersdorf i in., Kodeks..., teza 11 do art. 101²). Przeszkody dla skutecznego zawarcia takiej umowy nie stanowi również krótki okres zatrudnienia danego pracownika (por. J. Iwulski i in., Kodeks..., teza 8 do art. 101²).

To pracodawca określa czym są dla niego informacje szczególnie ważne, co do których winna obowiązywać klauzula antykonkurencyjna. Powyższe stanowisko jest szeroko aprobowane w doktrynie i orzecznictwie (por. m. in. Wyr. SN z dnia 20.01.2016 r. II PK 108/15 OSNP 2017/8/93, wyr. SA w Szczecinie z dnia 29 .09.2016 r. III APa 2/16, wyr. SN z dnia 4.02.2009 r. II PK 223/08, Lex nr 523521: wskazane w art. 1012 § 1 kp warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Pracodawca samodzielnie ocenia, czy ustaly okoliczności uzasadniają zakaz konkurencji. Ocena ta nie podlega kontroli sądowej.).

Kluczową kwestią dla oceny zasadności roszczeń powodowej spółki było ustalenie przedmiotu jej działalności, a następnie skonfrontowanie tak ustalonego przedmiotu działalności powódki z przedmiotem działalności (...) S.A.. Jak trafnie wskazano w wyr. SA w Szczecinie z dnia 29 .09.2016 r. III APa 2/16 "Pojęcie działalności konkurencyjnej ma 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."

Jak wskazano wcześniej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością - w rozumieniu art. 101¹ i art. 101² k.p. - jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się -choćby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie, zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu konkurencja - w opisywanym ujęciu - to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się zaś interesami konkurencyjnymi jest 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 (por. między innymi wyroki z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000 Nr 7, poz. 270; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 Nr 6, poz. 98 i z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 316).

Przypomnieć warto, że zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Procesową realizacją w/w normy jest art. 232 k.p.c, w myśl którego na stronie spoczywa obowiązek wskazywania dowodów potrzebnych dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku aktywności w sferze wniosków dowodowych. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń musi liczyć się z określonymi konsekwencjami.

W świetle powyższego należało przyjąć, że spółka, w której w dniu 03.01.2018 r. podjął działalność pozwany w istocie była wprost podmiotem konkurencyjnym wobec powódki.

Powód twierdził, że spółka w której pracę podjął pozwany zajmuje się wprost działalnością konkurencyjną wobec powódki - działa na tym samym rynku, a przedmiotem przeważającej działalności jest działalność brokerska. Pozwany objął tożsame stanowisko, w tym samym pionie, z tą tylko różniąc, że ze stanowiska zastępcy dyrektora ds likwidacji szkód, objął stanowisko dyrektora. Na dowód powyższego przedstawiła wydruki ze stron internetowych oraz informację KRS na temat spółki (...) S.A., słowa powódki potwierdził w zeznaniach prezes spółki D. D. Z. .

Pozwany, w ramach obowiązku obrony nie przedstawił żadnych dowodów dla odparcia tego twierdzenia.

Odnosząc powyższe uwagi do omawianej sytuacji należy zgodzić się ze stroną powodową, że obie spółki prowadziły w spornym okresie działalności wobec siebie konkurencyjne. Obie spółki kierowały swoje oferty sprzedażowe do tego samego kręgu odbiorców, osób które poszukiwały ubezpieczycieli. Każda ze spółek była gotowa poszukiwać dla podmiotu z każdej branży odpowiedniej oferty ubezpieczeniowej. Żadna ze spółek nie miała ograniczenia czy to sądowego czy ustawowego co do działalności brokerskiej.

Odnosząc się do zasadności zapłaty kary umownej wypada wyjaśnić, że zgodnie z art. 483 § 1 kc, można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna). 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 (art. 484 § 1 kc). Jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części

wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana (art. 484 § 2 kc). W judykaturze i piśmiennictwie panuje zgodne przekonanie, że instytucja kary umownej może zostać wykorzystana także w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNAP 2004/19/336 i z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNAP 2005/22/354; por. także K. Jaśkowski i in., Komentarz..., teza 4.2. do art. 101²; Kodeks..., pod red. K. W. Barana, teza 12 do art. 101²; M. Gersdorf i in., Kodeks..., teza 17 do art. 101²; J. Iwulski i in., Kodeks..., teza 10 do art. 101²).

Tak więc pozwany ma obowiązek zapłacić karę umowną bez względu na to, czy powód poniósł szkodę wskutek naruszenia umowy z dnia 12.01.2017 r. Pogląd ten jest powszechnie akceptowalny. Należy wskazać na sentencję uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 6.11.2003 r. o mocy zasady prawnej sygn. III CZP 6J/03, OSNC 2004/5/69 "Zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania nie zwalnia dłużnika z obowiązku jej zapłaty w razie wykazania, że wierzyciel nie poniósł szkody.". Pogląd ten jest szeroko akceptowalny w Polskim porządku prawnym, wywodzi się jeszcze z Kodeksu Zobowiązań, na mocy art. 484 kc w zw z art. 300 kp uznawany jest za niesprzeczny z zasadami prawa pracy (zob. SN w wyr. z dnia 7.06.2011 r. II PK 327/10 OSNP 2012/13-14/173) .

Wypada zarazem zauważyć, że miarkowanie takiej kary może zajść w dwóch sytuacjach. O ile przesłanka wykonania zobowiązania w znacznej części wydaje się jasna, tak pewne problemy interpretacyjne nastręcza druga z nich. W odniesieniu do kar umownych zastrzeżonych w omawianym rodzaju umów, zwraca się uwagę, że ocena jej rażącego wygórowania winna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, a nie do wysokości jego miesięcznej raty. Postuluje się (nawiązując do praktyki obrotu) ograniczenie jej wysokości mniej więcej do wysokości dwu- lub trzykrotności odszkodowania, aby mobilizowała ona do realizacji obowiązków wynikających z umowy, a jednocześnie by jej wysokości nie była rażąco wygórowana. Należy także ocenić rozmiar szkody, jaką pracodawca poniósł lub mógłby ponieść (choć szkoda ta nie zawsze jest wymierna), a także zachowanie się pracownika związane z przestrzeganiem zakazu (por. M. Gersdorf i in., Kodeks..., teza 17 do art. 101². Zob. także J. Iwulski i in., Kodeks..., teza 10 do art. 101²; K. Jaśkowski i in., Komentarz..., teza 4.2. do art. 101²). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, LEX nr 465932).

W ocenie Sądu, kara umowna ustalona między stronami nie powinna w ogóle podlegać miarkowaniu. Pozwany rozpoczął działalność konkurencyjną w piątym dniu po ustaniu stosunku pracy; jeszcze w okresie zatrudnienia planował nawiązanie stosunku pracy z podmiotem konkurencyjnym. Nie wykonał zatem w żadnym zakresie nałożonego nań zobowiązania. Jednocześnie, jeszcze w czasie pracy dla powódki zamierzał naruszyć postanowienia przedmiotowej umowy, co należy oceniać jako przejaw nagannego, wysoce nielojalnego zachowania z jego strony. Również fakt zatajenia przed powódką podjęcia pracy dla podmiotu konkurencyjnego, kluczenie, że zmęczony jest praca w firmie brokerskiej, że chce wrócić do zakładu ubezpieczeń, lub przejść do firmy rzeczoznawczej jest również wysoce naganne i świadczy o tym, że pozwany chciał ukryć fakt złamania zakazu konkurencji przed powodem.

Ponadto kara umowna nie była rażąco wygórowana i nie podlegała tzw. miarkowaniu (art.484 § 2 kc).

Po pierwsze miarkowanie kary umownej stanowi instrument naruszający zasadę autonomii woli stron - dyrektywy wykładni nakazują ściśle interpretację przesłanek miarkowania kary umownej.

Żaden przepis prawa, również przepisy prawa pracy nie określają maksymalnej wysokości kary umownej. Konieczne jest znalezienie proporcji pomiędzy jej funkcją odstrasżającą, a możliwościami zarobkowymi w wypadku obowiązku jej zapłaty przez pracownika (art. 300 kp).

W realiach sprawy kara umowna stanowiła 6-krotność średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika otrzymywanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy u powoda. Stanowi to nieco ponad 5-krotność aktualnego wynagrodzenia zasadniczego pozwanego - 11 500 zł brutto. Tak określona wysokość kary umownej jest szeroko aprobowana w orzecznictwie sądów pracy.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana. Dokonując oceny rażącego wygórowania kary, sąd pracy powinien mieć na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, która musi być zgodna z zasadami tego prawa (art. 484 § 2 w związku z art. 300 k.p. zob. SN w wyr. z dnia 7.06.2011 r. II PK 327/10 OSNP 2012/13-14/173).

Pozwany temu obowiązкови nie sprostął. Pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie sformułował jednoznacznego żądania miarkowania kary umownej, wskazując jedynie na orzecznictwo, które miałyby rzekomo uzasadniać miarkowanie kary umownej. Tymczasem w aktualnym orzecznictwie SN, aprobowanym również na gruncie prawa pracy, dopuszczalność miarkowania kary umownej następuje jedynie na wyraźny wniosek pozwanego. Niedopuszczalnym jest założenie, że sam wniosek o oddalenie powództwa zawiera sobie wniosek o miarkowanie kary umownej (zob. wyr. SN z dnia 23.06.2017 r. sygn. I CSK 625/16 LEX nr 2333044, z uzasadnienia: Na pozwanym chcącym z niego skorzystać spoczywa powinność złożenia oświadczenia woli stosownej treści, a więc sformułowania postulatu obniżenia żądanej przez wierzyciela kary do określonej przez dłużnika kwoty, wskazania przesłanki przewidzianej w art. 484 § 2 k.c. uzasadniającej ten postulat oraz faktów i dowodów świadczących o istnieniu tej przesłanki (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2010 r., IV CSK 494/09, z dnia 6 lutego 2008 r., II CSK 421/07, nie publ., z dnia 8 marca 2013 r., III CSK 193/12, z dnia 23 lipca 2014 r., V CSK 503/13, nie publ., oraz z dnia 23 marca 2006 r., IV CSK 89/05, nie publ). Wniosek dłużnika powinien być złożony we właściwym terminie oraz w sposób pozwalający na podjęcie przez powoda stosownych działań umożliwiających mu obronę jego interesu.).

Pogląd ten na mocy art. 300 kp ma zastosowanie karach umownych zastrzeżonych w umowach prawa pracy, co dopuścił SN w wyr. z dnia 20.01.2016 r. II PK 108/15 OSNP 2017/8/93.

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty zastosowanie instytucji tzw. miarkowania kary umownej z art. 484 § 2 kc w zw. z art. 300 kp było niedopuszczalne.

Jeżeli zaś chodzi o samą wysokość kary umownej to była ona jak najbardziej dopuszczalna. Stanowiła zaledwie dwukrotność odszkodowania jakie miał otrzymywać pozwany na podstawie umowy o zakazie konkurencji. Wskazywanie tutaj przez pozwanego na stanowiska judykatury, gdzie kara umowna kilkakrotnie, nawet kilkunastokrotnie przewyższała odszkodowanie jest co najmniej nie na miejscu i całkowicie zbędne. Kara umowna w wysokości 2-3-krotności odszkodowania jest karą jak najbardziej prawidłowo skalkulowaną. Wskazuje na to również wielokrotnie tutejszy Sąd Okręgowy w Toruniu między innymi w sprawach IV Pa 34/17 i IV Pa 9/19 .

Pozwany nie uchylił się skutecznie od oświadczenia woli, które złożył w dniu 12.01.2017 r. rzekomo pod wpływem groźby.

Pozwany nie udowodnił, zgodnie z art. 6 kc, że składając przedmiotowe oświadczenie działał rzeczywiście pod wpływem groźby.

Jak już wskazano powyższej, przede wszystkim już same twierdzenia pozwanego co do treści rzekomej groźby były niekonsekwentne, zaś argumenty co do tego na czym groźba miałyby rzeczywiście polegać -wyjątkowo rozmyte i nieprecyzyjne.

Analizując opisaną w oświadczeniu pozwanego z dnia 18.06.2018 r. przyczynę uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 12.01.2017 r., działanie pod wpływem groźby - niepodpisanie zakazu konkurencji będzie

więzało się z rozwiązaniem stosunku pracy, należy uznać, że takie informacje ze strony pracodawcy były działaniem w ramach obowiązującego prawa. Groźba rozwiązania stosunku pracy w sytuacji odmowy podpisania proponowanej, zgodnej z prawem pracy umowy o zakazie konkurencji, nie jest groźbą bezprawną w rozumieniu art. 87 kc, i nie mogła wywołać skutków o których mowa w art. 88 kc.

Jak słusznie wskazano w orzecznictwie: "Nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy a groźbą bezprawną. Nawet jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Sam fakt poinformowania pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy nie jest groźbą bezprawną" (SN w wyr. z dnia 5.06.2014 r. sygn. akt: I PK 311/13) .

W kontekście powyższego oświadczenia woli, pozwany przedstawił szereg argumentów, które jednak w ocenie sądu było tylko niekonkretnymi twierdzeniami i nie mogły one prowadzić do obalenia przedstawionego powyższej zapatrywania.

Nie sposób uznać za wiarygodne ubolewania pozwanego zawarte w odpowiedzi na pozew, że "pracodawca streścił pozwanemu tylko co znaczy konkurencja i gdzie ewentualnie w trakcie trwania zakazu mógłby pracować tj. w zakładzie ubezpieczeń". Pozwany jest osobą o wykształceniu ekonomicznym, pracującym od wielu lat na kierowniczym stanowisku i z całą pewnością wiedział czym jest zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, aktualne uwarunkowania rynkowe. Sugerowanie, że nie był on świadomy czym jest konkurencją, zakaz konkurencji i pracodawca miał obowiązek tłumaczenia mu czym jest zawarta umowa o zakazie konkurencji można było uznać jedynie za z góry zaplanowaną taktykę procesową, mającą na celu przedstawienie pozwanego jako osoby o niskiej świadomości prawnej, bez znajomości uwarunkowań ekonomicznych i rynkowych. W świetle ustalonych w toku procesu faktów, akt pracowniczych pozwanego, przebiegu jego kariery zawodowej oraz zasad doświadczenia życiowego, takiego rodzaju twierdzenia nie mogły zostać uznane za prawdziwe. Przede wszystkim pozwany jako ekonomista posiadał szeroką wiedzę w tym zakresie, a nadto już od roku 2014 r. był wyraźnie zobowiązany do zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w którym pracuje.

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty, sąd nie mógł uznać aby oświadczenie pozwanego z dnia 12.01.2017 r. było złożone pod wpływem groźby.

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty, Sąd uwzględnił powództwo co do kary umownej w całości.

Pracownik niewątpliwie podjął w dniu 03.01.2018 r. działalność konkurencyjną względem działalności powoda, toteż poza zapłatą kary umownej, ma on obowiązek zwrócić pobrane za miesiąc styczeń 2018 r. odszkodowanie w wysokości 2 519,77 zł. Pozwany jednak na 4 dni przed ostatnią rozprawą

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 § 1 kpc w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j. z dnia 2018.01.30). Na koszty procesu składały się: opłata sądowa w kwocie 3 150 zł, opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł, koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5 400 zł.

Mając powyższe na względzie, orzeczono jak w pkt. I sentencji wyroku. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 kc, uwzględniając termin, do którego pozwany miał spełnić świadczenie w postaci kary umownej .

W punkcie II wyroku Sąd umorzył postępowanie co do kwoty wypłaconej pozwanemu pierwszej raty odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za okres od wezwania do dnia zapłaty , albowiem strona powodowa potwierdziła , że 4 dni przed rozprawą w dniu 21 maja 2019 r. pozwany zwrócił powódce otrzymaną kwotę odszkodowania z odsetkami i tym samym powód w tej części cofnął pozew .

O kosztach procesu rozstrzygnięto w pkt. III sentencji wyroku, na podstawie art. art. 98 § 1 kpc w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j. z dnia 2018.01.30). Na koszty procesu składały się: opłata sądowa w kwocie 3 150 zł, opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł, koszty zastępstwa procesowego w kwocie 5 400 zł. Nie ma znaczenia fakt, że Sąd w punkcie II umorzył częściowo postępowanie na skutek cofnięcia pozwu w tej części przez powoda, albowiem uczynił to skutek zwrotu przez pozwanego pierwszej raty odszkodowania za miesiąc styczeń 2018 r. Uczynił to jednak pozwany, wiele miesięcy po wytoczeniu powództwa. W takich okolicznościach zgodnie z utrwalonym stanowiskiem tak judykatury jak i doktryny pozwany, mimo cofnięcia przez powoda pozwu, traktowany jest jako przegrywający spór w tej części.