



Sygn. akt I PK 224/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Przedsiębiorstwa Handlowego A . SA z siedzibą w K.
przeciwko Wawrzyńcowi B.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2011 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 maja 2010 r.,

1. oddała skargę kasacyjną;

**2. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę
900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w K. - Sąd Pracy wyrokiem z 10 grudnia 2009 r., w sprawie IV Pm 1/09, oddalił powództwo Przedsiębiorstwa Handlowego A. S.A. z siedzibą w K. przeciwko Wawrzyńcowi B. o odszkodowanie.

Powód domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 68.872,64 zł z ustawowymi odsetkami w związku z naruszeniem zakazu konkurencji określonego w umowie o zakazie konkurencji zawartej przez strony 1 czerwca 2004 r. Na dochodzoną kwotę składały się: 50.000 zł tytułem zapłaty kary umownej oraz 18.872,64 zł tytułem zwrotu odszkodowania konkurencyjnego wypłaconego pozwanemu przez powoda za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, które stało się - wobec złamania zakazu - świadczeniem nienależnym. Pozwany w okresie obowiązywania umówionego zakazu podjął bowiem pracę na rzecz podmiotu konkurencyjnego.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że po ustaniu stosunku pracy łączącego strony został zatrudniony w Zakładzie Usługowym Wiesława W. jako elektryk, co nie stanowiło naruszenia zakazu konkurencji, ponieważ u powoda pracował jako kierownik sklepu. Ponadto zarzucił, że wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzuli zastrzegającej zapłatę kary umownej na rzecz byłego pracodawcy jest niedopuszczalne, ponieważ możliwości takiej nie przewiduje prawo pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że w ramach prowadzonej przez siebie działalności powód zajmował się m.in. handlem hurtowym, komisowym i detalicznym - w tym sprzedażą artykułów elektrycznych, a ponadto wynajmem nieruchomości, produkcją wyrobów farmaceutycznych, środków myjących i czyszczących, produkcją maszyn i aparatury elektrycznej, informatyką oraz budownictwem.

Pozwany został zatrudniony przez powoda 1 czerwca 2004 r., początkowo na stanowisku handlowca, potem kierownika sklepu w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków pozwanego należało przyjmowanie towaru do sklepu, wydawanie towaru nabywcom, przyjmowanie gotówki, wystawianie faktur i paragonów, prowadzenie raportu towarowego w sklepie. Pozwany uczestniczył w szkoleniach i nabył w czasie pracy u powoda fachową wiedzę z dziedziny sprzedaży sprzętu elektrycznego.

W celu zabezpieczenia swoich interesów powód zawarł z pozwanym umowę o zakazie konkurencji, według której pracownik w czasie trwania stosunku pracy oraz przez okres 12 miesięcy po jego zakończeniu zobowiązał się nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W przypadku naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika, pracodawca mógł dochodzić naprawienia wyrządzonej mu szkody na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników, a po ustaniu zatrudnienia - kary umownej w wysokości 50.000 zł. W zamian za zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa powód zobowiązał się do wypłacania pozwanemu odszkodowania karencyjnego w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pozwanego przed ustaniem stosunku pracy przez okres 12 miesięcy.

W dniu 13 grudnia 2007 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem za wypowiedzeniem. Trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynął 31 marca 2008 r.

W okresie od maja 2008 r. do kwietnia 2009 r. (przez 12 miesięcy) powód w zamian za zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa wypłacał pozwanemu odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia, tj. po około 1.200 zł miesięcznie.

Po zakończeniu pracy u powoda, pozwany podjął pracę jako elektryk w Zakładzie Usługowym Wiesława W. w Ż. Do obowiązków pozwanego należało zakładanie instalacji elektrycznych i wykonywanie robót budowlanych. Przedsiębiorstwo, w którym pozwany został zatrudniony, wykonywało na przełomie lipca i sierpnia 2008 r. prace remontowe, w tym elektryczne, w hali hurtowni elektrycznej Przedsiębiorstwa Wielobranżowego „E.-H.” Oddział w J. Hurtownia ta prowadziła sprzedaż hurtową i detaliczną artykułów elektrycznych. Pozwany wykonywał w tej jednostce prace budowlane, wchodzące w zakres przeprowadzanego remontu, zajmował się m.in. instalacją oświetlenia, kuciem rowków i układaniem w nich przewodów, montowaniem rozdzielni, pracami pomocniczymi przy instalacji klimatyzacji, składaniem regałów. Podczas prac wykończeniowych - na prośbę pracownika hurtowni Arkadiusza K. – pozwany udzielił dwóm klientom hurtowni informacji telefonicznych, dotyczących urządzeń elektrycznych. Pracownik hurtowni nie miał bowiem wiedzy fachowej co do specyficznego urządzenia elektrycznego, o które pytał klient.

Przez cały okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie Wiesława W. (od 1 kwietnia 2008 r. do 31 marca 2009 r.) pozwany pracował na stanowisku elektryka i wykonywał prace w zakresie wykonawstwa instalacji elektrycznych, także u innych klientów, nie tylko w „E.-H.”. W dniu 6 kwietnia 2009 r. - po upływie dwunastomiesięcznego okresu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy u powoda – pozwany został zatrudniony w hurtowni „E.-H.” w J., stanowiącej własność Aleksandra W., na stanowisku kierownika magazynu.

Sąd Rejonowy uznał, że łącząca strony umowa o zakazie konkurencji ogólnie formułowała zakres zakazu konkurencji bez wyraźnego określenia zakresu czynności, których powinien wystrzegać się pracownik po ustaniu stosunku pracy. Pozwany powinien znać zakres działalności byłego pracodawcy, aby przy podejmowaniu nowej działalności zarobkowej mógł ocenić, czy w ten sposób nie narusza zakazu konkurencji. Pozwany nie został jednak zapoznany z zakresem działalności powoda wpisanym do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. Za działalność konkurencyjną uważał więc wykonywanie identycznych czynności jak u powoda - tj. pracę na stanowisku sprzedawcy sprzętu elektrycznego. Od takiej pracy powstrzymywał się przez okres obowiązywania zakazu konkurencji. Tymczasem zakres działalności powoda wpisanej do rejestru przedsiębiorców był szeroki i praktycznie każda działalność w zawodzie pozwanego, na terenie całego kraju, mogła stanowić naruszenie zakazu konkurencji. W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany wypełnił swoje zobowiązanie względem powoda, powstrzymując się przez rok od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy od takich czynności, jakie u niego wykonywał na stanowisku sprzedawcy, a potem kierownika sklepu. Incydentalnego zachowania pozwanego w konkurencyjnej wobec powoda hurtowni „E.-H.”, polegającego na wyświadczeniu przysługi koledze w postaci udzielenia informacji klientowi, nie można – w ocenie Sądu Rejonowego - uznać za złamanie zakazu konkurencji. Zdaniem Sądu, powód ponadto nie wykazał, że skutek działań pozwanego, uznawanych za naruszające zakaz konkurencji, nastąpił spadek jego obrotów z niektórymi kontrahentami.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód, zarzucając naruszenie przepisów postępowania: art. 233 k.p.c. przez dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego; art. 328 § 2 k.p.c. przez niewyjaśnienie w treści uzasadnienia

motywów rozstrzygnięcia i przyczyn, na podstawie których Sąd uznał jedne z dowodów za wiarygodne, a innym odmówił przymiotu wiarygodności; art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i uznanie za możliwe oraz konieczne w przedstawionym stanie faktycznym ścisłe wykazanie poniesionej przez powoda szkody wynikłej z naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji - a w związku z tym błędne ustalenia faktyczne, oraz naruszenie prawa materialnego: art. 101² k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że wykonywanie pracy dla podmiotu, którego zakres działalności pokrywa się jedynie częściowo z przedmiotem działalności powodowej spółki, a ponadto wykonywanie tej pracy na innym stanowisku, nie stanowi naruszenia zakazu konkurencji; art. 15 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym, ustanawiającego domniemanie powszechnej znajomości danych wpisanych do rejestru, poprzez jego niezastosowanie; art. 483 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania rodzi obowiązek wykazania wysokości poniesionej szkody.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 maja 2010 r., w sprawie V Pa 19/10, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 37.475,28 zł z ustawowymi odsetkami od 13 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty (punkt I.1.) oraz oddalił powództwo o zapłatę kary umownej w pozostałym zakresie (punkt I.2.). Ponadto oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie (punkt II.) i orzekł o kosztach postępowania w pierwszej instancji (punkt I.3.) i w postępowaniu apelacyjnym (punkt III.).

Sąd Okręgowy podzielił co do zasady ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, z tym że nie zaakceptował dokonanej przez ten Sąd oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjął, że pozwany złamał obowiązujący go zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego uznane za niewiarygodne przez Sąd Rejonowy zeznania świadka Marcina K. znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym - zeznaniach świadka Hieronima M., nagraniach rozmów telefonicznych i przedstawionych przez powoda zdjęciach - w zakresie dotyczącym

pozyskiwania przez pozwanego klientów dla „E.-H.”. Świadek Hieronim M. został poproszony przez powoda o przeprowadzenie niemal detektywistycznych czynności celem sprawdzenia, czy pozwany pracuje w „E.-H.” i w jakim charakterze. Podawany przez świadka fakt obecności pozwanego w siedzibie hurtowni (potwierdzony fotografiami) nie był pomiędzy stronami sporny. Świadek Hieronim M. zeznał, że podczas swojej wizyty w hurtowni był obsługiwany przez pozwanego (pozwany rozmawiał z nim o poszukiwanym towarze i go pokazywał). Sąd Okręgowy ustalił, że podczas wizyty Hieronima M. w hurtowni „E.-H.” w drugiej połowie marca 2009 r. pozwany pokazał towar, o który świadek pytał, i udzielił mu co do niego informacji. Sąd drugiej instancji ocenił, że posiadając specjalistyczną wiedzę, której nie mieli sprzedawcy „E.-H.”, pozwany występował w charakterze doradcy w „E.-H.”, co należało uznać za prowadzenie działalności konkurencyjnej. Potwierdzeniem wykonywania przez pozwanego czynności o charakterze doradcy są przedłożone przez powoda nagrania rozmów telefonicznych i ich stenogramy. Wynika z nich, że pozwany był przywoływany do telefonu celem udzielenia informacji klientowi, miał orientację co do dostępności towaru, dysponował wglądem do danych systemu magazynowego. Z zeznań świadka Marcina K. wynika, że na przełomie marca i kwietnia 2009 r. dowiedział się z wewnętrznych rozmów o nawiązaniu przez „E.-H.” współpracy z pozwanym. Potwierdza to znany temu świadkowi fakt posiadania przez pozwanego służbowego telefonu komórkowego hurtowni jeszcze w okresie prowadzonego remontu hali oraz podejmowania przez pozwanego rozmów nakierowanych na pozyskiwanie klientów dla „E.-H.”. Przedstawione przez stronę powodową zdjęcia wykonane przez świadka Hieronima M. dowodzą częstego pobytu pozwanego w „E.-H.” w tym czasie, kiedy prace instalacyjne zostały już zakończone. W ocenie Sądu Okręgowego, z faktu obecności pozwanego we wskazanym okresie w siedzibie „E.-H.” można wywodzić jedynie, że wykonywał on na rzecz tego podmiotu zadania inne niż powierzone mu przez jego pracodawcę - Wiesława W., w szczególności zaś, że zajmował się w ten sposób działalnością konkurencyjną wobec powoda. Za wiarygodne Sąd drugiej instancji uznał twierdzenie świadka, że pozwany obsługiwał innych klientów udzielając im potrzebnych informacji, co świadek zaobserwował przy okazji robienia zdjęć. Nie ma natomiast podstaw do przyjęcia twierdzeń

świadka, że pozwany był pracownikiem hurtowni „E.-H.”. W tej sytuacji za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka Arkadiusza K. i samego pozwanego, że w przypadku telefonicznego doradztwa była to tylko koleżeńska przysługa i jednostkowy przypadek udzielenia na prośbę kolegi informacji klientowi.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do treści nagrań rozmów telefonicznych, prowadzonych przez prezesa Pawła J., który dzwonił do siedziby hurtowni „E.-H.”, próbując w ten sposób ustalić, jaka jest rola pozwanego w tym przedsiębiorstwie, ani do stenogramów tych rozmów. Treść nagranych rozmów, w powiązaniu z zeznaniami świadka Hieronima M. i złożonymi przez powoda zdjęciami, uzasadnia przyjęcie, że działanie pozwanego w „E.-H.” nie miało, wbrew jego twierdzeniom, charakteru incydentalnego. Zarejestrowany na fotografiach wykonanych przez świadka Hieronima M. fakt obecności pozwanego w „E.-H.” wyjaśnia przyczynę obecności pozwanego w tym miejscu w okresie, kiedy prace instalacyjne były już zakończone.

Oceniając zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 101² k.p., Sąd Okręgowy odniósł się do przedmiotu i zakresu zakazu konkurencji, wynikającego z zawartej przez strony umowy. Zgodnie z § 2 umowy o zakazie konkurencji strony postanowiły, że za działalność konkurencyjną uważają: 1) wykonywanie pracy przez pracownika w ramach stosunku pracy lub wykonywanie czynności w ramach zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej lub uczestnictwo w charakterze wspólnika lub funkcjonowanie w charakterze członka władz w jednostce - podmiocie gospodarczym prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, 2) zajmowanie się realizowaniem interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy, 3) prowadzenie przez pracownika na własny rachunek lub na rzecz i rachunek innego konkurencyjnego podmiotu gospodarczego działalności o takim samym lub podobnym profilu, jaki prowadzi obecny pracodawca bez pisemnej zgody pracodawcy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, zakaz konkurencji został zdefiniowany w postanowieniach umowy stosunkowo ogólnie, zwłaszcza w punkcie 2 (zajmowanie się realizowaniem interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się konieczność precyzyjnego umownego określenia przedmiotu zakazu konkurencji, aby pracownik nie

pozostawał w niepewności, czy może podjąć określoną pracę u nowego pracodawcy bez narażania się na zarzut złamania zakazu konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2008 r., I PK 97/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 132).

W ocenie Sądu Okręgowego, działania pozwanego podejmowane w hurtowni „E.-H.” wchodziły w zakres zakazu konkurencji. Pozwanego nie łączył z tym podmiotem w czasie obowiązywania zakazu konkurencji stosunek pracy. Wykonywał on na terenie hurtowni prace w ramach zatrudnienia u Wiesława W. Nie było to także prowadzenie przez pozwanego działalności o takim samym lub podobnym profilu, jaką prowadzi powód. Zachowania pozwanego naruszyły jednak punkt 2 zakresu zakazu konkurencji opisanego w § 2 umowy. Pozwany na prośbę pracowników „E.-H.” doradzał klientom, a w rozmowie telefonicznej z prezesem Pawłem J. zobowiązał się sprawdzić dostępność nietypowego urządzenia dla klienta. Podejmując wymienione działania, pozwany „zajmował się realizowaniem interesów konkurencyjnych” wobec powoda, będąc *de facto* nieformalnym doradcą „E.-H.” w zakresie obsługi klientów. Taki wniosek wyciągnąć można z przeprowadzonych w sprawie dowodów, a w szczególności z zeznań świadka Hieronima M., wykonanych przez niego fotografii, przedstawionych przez stronę powodową nagrań rozmów telefonicznych i ich stenogramów, a także pośrednio zeznań świadka Marcina K.

Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany naruszył zakaz konkurencji przewidziany w umowie również w wyniku zatrudnienia u Wiesława W. w okresie objętym zakazem konkurencji. Orzecznictwo Sądu Najwyższego szeroko ujmuje działalność konkurencyjną, przyjmując, że jest nią nie tylko działalność faktycznie aktualnie wykonywana, ale także działalność planowana (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 276). Wystarczy także, aby zakres działalności pracodawcy i innego podmiotu był choćby częściowo zbieżny. Zakres działalności ocenia się przy tym na podstawie przepisów prawa, postanowień aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98).

W ocenie Sądu drugiej instancji, przedsiębiorstwo Wiesława W. było podmiotem konkurencyjnym w stosunku do powodowej spółki. Wynika to przede wszystkim z analizy określonego przez obydwu podmioty zakresu ich działalności, który jest częściowo zbieżny. Jak wynika z wpisów do Krajowego Rejestru Sądowego dotyczących powodowej spółki oraz do ewidencji działalności gospodarczej (prowadzonej w 2008 r. przez gminę) dotyczącej Wiesława W. - obaj przedsiębiorcy zadeklarowali działalność w zakresie budownictwa i sprzedaży. Powodowa spółka prowadzi hurtową sprzedaż artykułów elektrycznych i świadczy usługi instalatorskie, zaś Wiesław W. zeznał, że oprócz prac ogólnobudowlanych także prowadzi sprzedaż artykułów elektrycznych - tyle, że łącznie z ich instalacją. Zakres faktycznej działalności obydwu pracodawców pozwanego w pewnej części się pokrywa. Pozostałą działalność, zbieżną tylko co do treści wpisów w KRS i ewidencji działalności gospodarczej, Sąd Okręgowy ocenił jako działalność potencjalną, planowaną, która jednak w każdej chwili mogła zostać faktycznie podjęta i także podlegała ochronie poprzez umówiony zakaz konkurencji. Z punktu widzenia naruszenia zakazu konkurencji bez znaczenia było, że u Wiesława W. pozwany jako elektryk wykonywał czynności instalacyjne, a u powoda był sprzedawcą i kierownikiem sklepu. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji (§ 2 pkt 1) pozwany zobowiązał się do niepodejmowania zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym, stąd dla złamania zakazu konkurencji wystarczyło samo nawiązanie stosunku pracy z podmiotem konkurencyjnym, bez względu na stanowisko i zakres obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 37). Pozwany nie sprawdził, czy przedsiębiorstwo Wiesława W., w którym został zatrudniony bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, jest podmiotem konkurencyjnym wobec byłego pracodawcy. Nie może skutecznie bronić się zarzutem, że nie znał wpisanego do Krajowego Rejestru Sądowego zakresu działalności powoda. Z dochowaniem należytej staranności pozwany powinien był zażądać od powoda wyjaśnienia zakresu działalności konkurencyjnej przyjętego w umowie stron, a w razie braku takiego wyjaśnienia lub nadal istniejących wątpliwości - powinien był sprawdzić zakres zarejestrowanego w KRS przedmiotu działalności powoda. To samo dotyczy wpisanego do ewidencji działalności gospodarczej zakresu

działalności przedsiębiorstwa Wiesława W. Ostatnią chwilą na podjęcie tych aktów staranności był podjęcie decyzji o zatrudnieniu u Wiesława W. Pozwany zaniechał jednak takich ustaleń bądź to w ramach wyjaśnień podjętych z powodem i następnym pracodawcą, bądź to sprawdzenia istotnych okoliczności w rejestrach - w Krajowym Rejestrze Sądowym dotyczącym powodowej spółki oraz ewidencji działalności gospodarczej dotyczącej Wiesława W. Dotarcie do tych danych nie było utrudnione z uwagi na powszechną dostępność rejestrów i ewidencji. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji naruszył art. 15 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jednolity: Dz.U. z 2007 r. Nr 168, poz. 1186 ze zm.), nie stosując tego przepisu. Ponadto nieprawidłowo przyjął, że zakaz konkurencji słusznie był przez pozwanego odnoszony jedynie do zakresu czynności wykonanych faktycznie u powoda i u kolejnego pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany naruszył zakaz konkurencji określony w umowie już przez samo podjęcie zatrudnienia u Wiesława W. jako podmiotu konkurencyjnego w stosunku do poprzedniego pracodawcy, co stwarzało realne zagrożenie dla interesów powoda. Wprawdzie pozwany został zatrudniony u nowego pracodawcy jako elektryk, jednak zdobyte przez niego w czasie zatrudnienia u powoda doświadczenie i kontakty handlowe (na stosunkowo niewielkim obszarowo rynku odbiorców), znajomość potrzeb i profilu działalności klienteli, mogły być wykorzystane dla realizacji interesów nowego pracodawcy. Chociaż rodzaj jego sprzedaży był nieco inny niż sprzedaży prowadzonej przez powoda (powód prowadził hurtową i detaliczną sprzedaż artykułów elektrycznych, Wiesław W. sprzedawał artykuły elektryczne łącznie z ich instalacją), to jednak przy sprzedaży elementów instalacji elektrycznych wraz z ich montażem doświadczenie i kontakty pozwanego zdobyte w czasie zatrudnienia u powoda także mogły zostać realnie wykorzystane, szczególnie gdyby Wiesław W. zdecydował się rozpocząć - zgodnie z treścią wpisów do ewidencji działalności gospodarczej - sprzedaż analogiczną do prowadzonej przez powoda. Pozwany tym samym nie wykonał wynikającego z zawartej z powodem umowy zobowiązania, co aktualizowało jego obowiązek zapłaty kary umownej, stosownie do § 3 umowy o zakazie konkurencji.

Kara umowna (art. 483 k.c.) należna jest z racji samego niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania. Nie jest zatem konieczne wykazywanie

poniesionej przez powoda szkody i jej wysokości. W związku z tym nie było potrzeby stosowania art. 322 k.p.c. Dopuszczalna jest natomiast w takiej sytuacji możliwość miarkowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji, co wynika z odpowiedniego (art. 300 k.p.) zastosowania art. 484 § 2 k.c. - jeżeli kara ta jest rażąco wygórowana (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168). Sąd drugiej instancji stwierdził, że określona przez strony w umowie o zakazie konkurencji kara umowna w wysokości 50.000 zł jest rażąco wygórowana, jeśli się uwzględni wysokość pobranego przez pracownika świadczenia ekwiwalentnego w postaci odszkodowania karencyjnego oraz zasady odpowiedzialności pracownika za nieumyślne wyrządzenie szkody pracodawcy, wynikające z art. 119 k.p. Żądana przez powoda kara umowna przewyższa 2,5-krotnie wysokość odszkodowania karencyjnego pobranego przez pozwanego tytułem wykonania umowy przez powoda. Sąd drugiej instancji stwierdził, że odpowiednią wysokość kary – po jej zmiarkowaniu - będzie stanowiła równowartość odszkodowania karencyjnego pobranego przez pozwanego. Brak jest wówczas dysproporcji pomiędzy obydwoma świadczeniami, a ponadto wysokość kary odpowiadałaby rozmiarowi roszczenia pracodawcy wynikającego z art. 119 k.p., tj. trzykrotności wynagrodzenia pracownika (co jest kryterium pomocniczym przy miarkowaniu kary umownej). Na podstawie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy ustalił należną powodowi od pozwanego karę umowną na kwotę 18.872,64 zł.

Sąd drugiej instancji uznał za uzasadnione roszczenie powoda o zwrot całości wypłaconego pozwanemu odszkodowania karencyjnego w kwocie 18.872,64 zł. Świadczenie to miało być dla pozwanego ekwiwalentem jego świadczenia, polegającego na powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej przez rok od rozwiązania stosunku pracy z powodem. Tymczasem pozwany bezpośrednio po tym zdarzeniu (od następnego dnia) zatrudnił się u Wiesława W., łamiąc umowny zakaz konkurencji. Stan ten trwał przez cały rok (pozwany miał zamiar w ten sposób „przeczezać” roczny zakaz konkurencji i zaraz po jego wygaśnięciu podjąć pracę w hurtowni „E.-H.”, co do której był już pewien, że będzie działalnością konkurencyjną w stosunku do powoda) . W związku z tym wypłacone pozwanemu odszkodowanie karencyjne stało się świadczeniem nienależnym w

rozumieniu art. 410 § 2 k.c., albowiem odpadła podstawa tego świadczenia, co rodzi obowiązek jego zwrotu na podstawie art. 405 k.c. w związku z art. 410 § 1 k.c. i art. 300 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu pozwanego jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w punktach I.1. (zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 37.475,28 zł z odsetkami), I.3. (zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem Rejonowym) oraz III. (zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym). Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 100 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że pozwany powinien przed podjęciem zatrudnienia zapoznać się z dokumentami dotyczącymi statusu prawnego pracodawcy (wpisem do ewidencji działalności gospodarczej zawierającym określenie przedmiotu działalności gospodarczej pracodawcy); 2) art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. przez jego zastosowanie jako podstawy rozstrzygnięcia w sprawie, pomimo braku ku temu podstaw; 3) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię oświadczeń woli stron w przedmiocie pojęcia „interesów konkurencyjnych”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego „w całości” (skarżący zapewne miał na myśli uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części – uwaga SN) i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji powoda i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie „w zaskarżonej części” wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

W ocenie skarżącego wyrok Sądu Okręgowego został wydany z naruszeniem prawa materialnego, przejawiającym się w błędnej wykładni art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. w wyniku przyjęcia, że każdy pracownik, niezależnie od poziomu wiedzy, posiadanego wykształcenia i rodzaju wykonywanej pracy, dopuszcza się naruszenia zakazu konkurencji, podejmując zatrudnienie u

kolejnego pracodawcy, którego zakres aktualnie wykonywanej działalności pokrywa się w części z zakresem działalności poprzedniego pracodawcy wynikającym z wpisu do ewidencji działalności gospodarczej lub wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego. Zdaniem skarżącego poprzez działalność konkurencyjną należy rozumieć wykonywanie pracy w zakładzie pracy, który wykonuje działalność faktycznie konkurencyjną, a nie tylko hipotetycznie konkurencyjną. Skarżący podniósł, że potrzebne jest rozważenie przez Sąd Najwyższy relacji pomiędzy treścią art. 100 § 1 k.p. i art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. oraz 100 § 2 k.p. do obowiązków pracownika nie należy sprawdzanie statusu prawnego pracodawcy. Zdaniem skarżącego brak jest podstaw, aby na podstawie umowy o zakazie konkurencji poszerzać obowiązki pracownika wynikające z art. 100 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

1. Zarzut naruszenia art. 100 § 1 k.p. jest nietrafny.

Skarżący twierdzi, że do naruszenia tego przepisu doszło w wyniku jego błędnej wykładni, co polegało na przyjęciu, że pozwany powinien był przed podjęciem zatrudnienia u nowego pracodawcy zapoznać się z dokumentami dotyczącymi jego statusu prawnego, w szczególności wpisem do ewidencji działalności gospodarczej, zawierającym określenie przedmiotu działalności gospodarczej nowego pracodawcy, w celu jego porównania z przedmiotem działalności gospodarczej dotychczasowego pracodawcy. Przypisanie pozwanemu przez Sąd Okręgowy takiego obowiązku nie narusza art. 100 § 1 k.p., ponieważ obowiązek ten nie został wyprowadzony z treści przytoczonego przepisu. Stanowi on, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Już z samej dosłownej treści art. 100 § 1 k.p. wynika, że reguluje on obowiązki pracownika tylko na czas trwania stosunku pracy, gdy tymczasem do naruszenia (złamania) zakazu konkurencji wynikającego z umowy zawartej na podstawie art. 101² § 1 k.p. w związku z art.

101¹ § 1 k.p. dochodzi dopiero po ustaniu stosunku pracy. Treść normatywna art. 100 § 1 k.p. jest zatem nieadekwatna do przypisanego pozwanemu przez Sąd Okręgowy – na czas już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem - obowiązku dołożenia należytej staranności przy wykonywaniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W okresie zatrudnienia zakres obowiązków pracownika reguluje między innymi art. 100 k.p. Pracownik powinien przestrzegać obowiązków opisanych w tym przepisie. Nie są to jednak wszystkie obowiązki pracownika wobec pracodawcy. Przepis ten określa tylko podstawowe, najważniejsze i najbardziej powszechne obowiązki, z całą pewnością nie obejmuje wszystkich, o czym świadczy użyte w art. 100 § 2 k.p. sformułowanie „w szczególności”. Szereg innych obowiązków pracownika względem pracodawcy regulują inne przepisy prawa pracy.

Zarzucając wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie art. 100 § 1 k.p., skarżący nie bierze pod uwagę, że przepis ten ogólnie określa obowiązki pracownika w stosunku do pracodawcy („pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie”), a ich konkretyzacja następuje dopiero w art. 100 § 2 k.p. Z kolei ten przepis przewiduje (w punkcie 4), że pracownik ma obowiązek „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Z tego przepisu, przewidującego obowiązek dbałości o dobro pracodawcy i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wyprowadzono – jeszcze przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy art. 101¹–101⁴, czyli przepisów o zakazie konkurencji, a także już po ich wprowadzeniu - ogólny obowiązek pracownika powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy.

Biorąc pod uwagę obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że działalność pracownika na rzecz i w interesie konkurencyjnego przedsiębiorcy powinna być oceniona także z punktu widzenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, LEX nr 578141); jeżeli nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku

pracy, to w aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy albo wyrządza lub może wyrządzić szkodę (wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 219); pracownik - członek zarządu spółki handlowej narusza pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) w przypadku, gdy bez jej zgody uczestniczy w spółce konkurencyjnej jako członek zarządu spółki kapitałowej (art. 211 § 1 k.s.h.) (wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2006 r., II PK 211/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 10); zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia może być traktowany - w razie określenia jego zakresu "w odrębnej umowie" - jako specyficzna konkretyzacja ogólniejszego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a jego przestrzeganie zostaje w ramach zasady ekwiwalentności wzajemnych świadczeń stron uwzględnione co do zasady w wysokości wynagrodzenia za pracę wypłacanego pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, LEX nr 395077).

Przytoczone wyżej wyroki Sądu Najwyższego dotyczą naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (podjęcia działalności konkurencyjnej) w czasie trwania stosunku pracy. Po ustaniu stosunku pracy byłego pracownika nie obowiązuje już art. 100 k.p., a obowiązek starannego działania, w tym wykonywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) z należytą starannością, wymaganą w stosunkach danego rodzaju, wynika z przepisów ogólnych regulujących stosunki zobowiązaniowe powstałe w następstwie zawarcia umowy, zwłaszcza z art. 354 § 1 k.c. i art. 355 § 1 k.c. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową wzajemną uregulowaną jedynie częściowo w prawie pracy (art. 101² k.p.), nie ulega wątpliwości, że w kwestiach nieuregulowanych w Kodeksie pracy (w tym co do sposobu jej wykonywania) stosuje się do niej - poprzez art. 300 k.p. - przepisy Kodeksu cywilnego o wykonywaniu umów wzajemnych (np. art. 354 § 1

k.c. i art. 355 § 1 k.c.) oraz o odpowiedzialności za ich niewykonanie z należytą starannością (art. 471 k.c.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego został już wyrażony pogląd, że do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w kwestiach nieuregulowanych w Kodeksie pracy stosuje się Kodeks cywilny (por. np. wyrok SN z 16 listopada 2004 r., I PK 59/04, niepublik., wyrok SN z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, LEX nr 465932). Przypisując pozwanemu obowiązek ustalenia przedmiotu działalności dotychczasowego pracodawcy (powoda) i nowego pracodawcy (Wiesława W.) w celu stwierdzenia, czy podjęcie zatrudnienia nie będzie stanowiło naruszenia zakazu konkurencji, Sąd Okręgowy faktycznie zastosował przepisy Kodeksu cywilnego, choć nie wyartykułował tego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (co mogłoby być potraktowane ewentualnie jako naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Ustalenie zakresu działalności pracodawcy (dotychczasowego i nowego) nie przekracza możliwości pracownika ze średnim wykształceniem, zatrudnionego na stanowisku kierownika sklepu (kierownika hurtowni). Jak słusznie ustalił i ocenił Sąd Okręgowy, dotarcie do tych informacji nie było utrudnione ze względu na powszechną dostępność danych ujawnionych w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (co dotyczyło powodowej spółki) oraz w ewidencji działalności gospodarczej prowadzonej przez gminę (co dotyczyło nowego pracodawcy pozwanego Wiesława W.). Wynikało to odpowiednio z art. 8 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jednolity: Dz.U. z 2007 r. Nr 168, poz. 1186 ze zm.) oraz z art. 24 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jednolity: Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm., według stanu prawnego na datę rozwiązania umowy o pracę łączącej strony). Ewentualne wątpliwości dotyczące treści umowy o zakazie konkurencji - w części dotyczącej przedmiotu działalności pracodawcy - pozwany mógł i powinien był wyjaśnić bezpośrednio z powodem.

2. Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. Skarżący upatruje naruszenia tych przepisów w wyprowadzeniu przez Sąd Okręgowy z ogólnych postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zakazu podjęcia zatrudnienia u pracodawcy,

który zajmował się inną działalnością, oraz na innym stanowisku pracy (z innym zakresem obowiązków) niż u poprzedniego pracodawcy.

Nie można podzielić punktu widzenia skarżącego, że skoro rodzaj aktualnie wykonywanej działalności gospodarczej przez nowego pracodawcę (wykonywanie robót budowlanych, prac remontowych, zakładanie instalacji elektrycznych, instalowanie urządzeń elektrycznych) był inny niż działalność aktualnie wykonywana przez dotychczasowego pracodawcę (handel hurtowy, komisowy i detaliczny artykułów elektrycznych, prowadzenie hurtowni artykułów elektrycznych), skoro pozwany podjął zatrudnienie na innym stanowisku pracy (u powoda pracował na stanowisku handlowca, potem kierownika sklepu z urządzeniami elektrycznymi, u nowego pracodawcy – na stanowisku elektryka), a umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zawierała skonkretyzowanego zakresu działań konkurencyjnych, to nie można uznać, że doszło do naruszenia zakazu konkurencji.

Decydujące znaczenie dla ustalenia naruszenia przez pozwanego zakazu konkurencji miała treść umowy, ustalona przez Sąd Okręgowy bez naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Umowa ta ujmowała zakaz konkurencji w sposób ogólny, nie specyfikując stanowisk pracy, na których zatrudnienie u nowego pracodawcy stanowiłoby naruszenie zakazu konkurencji. W § 2 umowy o zakazie konkurencji strony zgodnie uznały za działalność konkurencyjną: 1) wykonywanie pracy przez pracownika w ramach stosunku pracy lub wykonywanie czynności w ramach zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej lub uczestnictwo w charakterze wspólnika lub funkcjonowanie w charakterze członka władz w jednostce - podmiocie gospodarczym prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, 2) zajmowanie się realizowaniem interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy, 3) prowadzenie przez pracownika na własny rachunek lub na rzecz i rachunek innego konkurencyjnego podmiotu gospodarczego działalności o takim samym lub podobnym profilu, jaki prowadzi obecny pracodawca, bez pisemnej zgody pracodawcy.

Jak wynika z przytoczonej treści § 2 pkt 1 umowy, strony uznały za działalność konkurencyjną podjęcie i wykonywanie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy w podmiocie gospodarczym prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Tak ogólne (szerokie) ujęcie zakazu konkurencji

nie naruszało art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. i mieściło się w ramach swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Treść zakazu konkurencji (zakres tego zakazu) musi być w związku z tym interpretowana w taki sposób, że zakaz obejmował zatrudnienie na wszelkich stanowiskach pracy w innym podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną wobec dotychczasowego pracodawcy. Pozwany nie zobowiązał się w umowie o zakazie konkurencji, że nie podejmie zatrudnienia jako handlowiec, sprzedawca, kierownik sklepu albo kierownik hurtowni, w której prowadzona jest sprzedaż artykułów elektrycznych, ale ogólnie - że nie podejmie zatrudnienia u pracodawcy będącego konkurentem powoda.

Ustalenie i ocena Sądu Okręgowego – zgodnie z którymi Wiesław W. jako przedsiębiorca prowadzący prace remontowe i budowlane, połączone z montowaniem instalacji elektrycznych i instalowaniem urządzeń elektrycznych, był podmiotem prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do powodowej spółki, która zajmowała się przede wszystkim handlem hurtowym, komisowym i detalicznym artykułami elektrycznymi, ale także miała w zakresie swojej działalności budownictwo - nie zostały w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowane przez postawienie odpowiednich zarzutów. Ustalenie co do prowadzenia przez nowego pracodawcę pozwanego działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności dotychczasowego pracodawcy było wiążące w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), skoro skargi kasacyjnej nie oparto na zarzutach procesowych, mogących podważyć ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptuje się także ogólne określenie zakresu zakazu konkurencji. W wyroku z 3 grudnia 2008 r., I PK 97/08 (OSNP 2010 nr 11-12, poz. 132), Sąd Najwyższy przyjął, że stopień konkretyzacji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) może być różny w zależności od tego, jakie stanowisko pracy zajmował były pracownik w okresie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. Dla oceny, czy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został wystarczająco sprecyzowany, może mieć znaczenie okoliczność, czy sposób określenia zakresu tego zakazu umożliwiał byłemu pracownikowi

ustalenie - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o dostępne mu dane - zakresu obowiązków nałożonych na niego klauzulą konkurencyjną. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy przyjął, że ogólny (a przez to szeroki) zakres przedmiotowy zakazu konkurencji nie uniemożliwiał pozwanemu dokonania ustalenia - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o powszechnie dostępne dane - zakresu obowiązków nałożonych na niego klauzulą konkurencyjną. Z punktu widzenia naruszenia umownego zakazu konkurencji, określonego w umowie (§ 2 pkt 1 umowy) bez znaczenia było, że u nowego pracodawcy pozwany został zatrudniony jako elektryk i wykonywał czynności instalacyjne w ramach prac remontowo-budowlanych, a u powoda był sprzedawcą i kierownikiem sklepu (hurtowni). W obu przypadkach decydujące znaczenie dla zatrudnienia powoda miała jego znajomość funkcjonowania różnych urządzeń elektrycznych.

3. Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię oświadczeń woli stron w przedmiocie pojęcia „interesów konkurencyjnych”. Uzasadnienie tego zarzutu sprowadza się do tezy, że nie było zamiarem pozwanego zawarcie takiej umowy, w wyniku której nie będzie mógł w czasie jej obowiązywania podjąć w zasadzie żadnej pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Skarżący powołuje się przy tym na to, jakoby Sąd Okręgowy uznał, że zatrudnienie pozwanego u Wiesława W. w czasie obowiązywania zakazu konkurencji było działalnością konkurencyjną z uwagi na § 2 pkt 2 umowy, który zabraniał „zajmowania się interesami konkurencyjnymi”. Zastosowana przez Sąd Okręgowy wykładnia § 2 pkt 2 umowy jest – zdaniem skarżącego - sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Jest to nazbyt uproszczone podejście do sposobu zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 65 § 1 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Przyczyny uznania przez Sąd Okręgowy, że pozwany podjął działalność konkurencyjną w stosunku do powoda, były dużo bardziej skomplikowane. Zostały szczegółowo przedstawione we wcześniejszych rozważaniach.

Sąd Okręgowy uznał, że podejmując zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, pozwany naruszył zakaz konkurencji w zakresie wynikającym z § 2 pkt 1

umowy, w którym strony uznały za działalność konkurencyjną podjęcie i wykonywanie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy w podmiocie gospodarczym prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Wynikający z § 2 pkt 2 umowy zakaz „zajmowania się realizowaniem interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy” był analizowany przez Sąd Okręgowy w związku z działalnością pozwanego polegającą na doradzaniu sprzedawcom hurtowni „E.-H.” przy sprzedaży artykułów elektrycznych. Postanowienie umowy o zakazie konkurencji wynikające z jej § 2 pkt 2 nie było poddawane wykładni w odniesieniu do zatrudnienia pozwanego u nowego pracodawcy.

Jak wynika z powyższych rozważań, żaden z zarzutów skargi kasacyjnej nie był uzasadniony.

Podsumowując, w ocenie Sądu Najwyższego, pracownik ma obowiązek wykonać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z należytą starannością (art. 355 § 1 k.c.), która obejmuje także obowiązek sprawdzenia, jaki jest zakres działalności (np. gospodarczej) nowego pracodawcy i czy zakres ten nie pokrywa się z zakresem działalności dotychczasowego pracodawcy. Pracownik nie może bronić się zarzutem, że nie był mu znany zakres działalności dotychczasowego i nowego pracodawcy, chyba że mimo dołożenia należytej staranności nie był w stanie tych okoliczności ustalić bez możliwości przypisania mu zaniedbań (art. 471 k.c.). Przy ustalaniu, czy pracownik podjął działalność konkurencyjną w związku z zatrudnieniem u nowego pracodawcy, decydujące znaczenie ma treść umowy o zakazie konkurencji (art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. i art. 65 § 1 k.c.). Jeżeli umowa nie przewiduje zakazu podejmowania działalności na określonym w niej (takim samym lub podobnym) stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz przewiduje ogólny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w tym podmiocie konkurencyjnym.

Dostęp do szczególnie ważnych informacji uzyskanych u dotychczasowego pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, może uzasadniać zakaz zatrudnienia na jakimkolwiek stanowisku pracy u nowego pracodawcy.

Informacje uzyskane w czasie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, które ma chronić umowny zakaz konkurencji, mogą być wykorzystane u nowego pracodawcy niezależnie od stanowiska, na jakim pracownik był i ma być zatrudniony, i niezależnie od przypisanych do tych stanowisk obowiązków.

Na zakończenie należy podkreślić, że Sąd Okręgowy przypisał pozwanemu naruszenie zakazu konkurencji wynikającego z umowy o zakazie konkurencji zawartej z powodem w dwojaki sposób. Z ustaleń i ocen Sądu Okręgowego wynika, że pozwany dopuścił się złamania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej podwójnie: po pierwsze, wykonując pewne czynności na rzecz i w interesie podmiotu wprost konkurującego z powodową spółką na terenie J., a mianowicie prowadzącego hurtownię elektryczną „E.-H.” (co polegało na doradzaniu klientom „E.-H.” przy sprzedaży sprzętu elektrycznego, odbieraniu telefonów, sprawdzaniu informacji w komputerowej bazie danych hurtowni, przekazywaniu tych informacji klientom), po drugie, podejmując formalne zatrudnienie i świadcząc pracę w ramach stosunku pracy na rzecz przedsiębiorcy, którego przedmiot działalności był w pewnej części zbieżny z działalnością powodowej spółki, czyli u Wiesława W. W skardze kasacyjnej skarżący kwestionuje przypisanie mu złamania zakazu konkurencji w związku z podjęciem zatrudnienia u Wiesława W., w żaden sposób jednak – czy to przez kwestionowanie ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, czy to przez podnoszenie odpowiedniej argumentacji prawnej - nie odnosi się do przypisanego mu przez Sąd Okręgowy naruszenia zakazu konkurencji polegającego na „zajmowaniu się realizowaniem interesów konkurencyjnych wobec pracodawcy”. Oznacza to, że nawet podzielenie zarzutów i argumentów skarżącego co do przypisania mu podjęcia działalności konkurencyjnej w związku z zatrudnieniem u Wiesława W. nie mogłoby wpłynąć na ocenę, że pozwany naruszył umowny zakaz konkurencji, świadcząc usługi doradztwa Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu „E.-H.”.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.