



Sygn. akt III BP 3/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,  
sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa Przedsiębiorstwa Produkcyjno Handlowo Usługowego S.  
Sp. z o.o. w W.

przeciwko J. M.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 27 września 2018 r.,

skargi pozwanego o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku

Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R.

z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

**1) oddala skargę;**

**2) zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę  
450 (czterysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów  
postępowania skargowego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2016 r. Sąd Rejonowy w R. zasądził od pozwanego J. M. na rzecz strony powodowej Przedsiębiorstwa Produkcyjno Handlowo Usługowego „S.” Sp. z o.o. w W. kwotę 9.000 zł tytułem kary umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 4 marca 2016 r. do dnia zapłaty.

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwany J. M. zatrudniony został w powodowej spółce 25 marca 2011 r., na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 31 maja 2011 r. na stanowisku magazyniera. Następnie, od dnia 1 czerwca 2011 r. zatrudniony był na stanowisku przedstawiciela handlowego, w oparciu o umowę na czas określony.

W dniu 23 marca 2012 r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, ustalając że obowiązywać ona będzie w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie sześciu miesięcy po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy. Przewidziano w niej, że pracownik zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy przed osobami trzecimi wszelkich informacji i danych, o których powziął wiadomość podczas lub w związku z zatrudnieniem u pracodawcy, a dotyczących najszerzej rozumianych spraw struktury, organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem. W szczególności zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy przed osobami trzecimi informacji o: działaniach marketingowych, technikach pozyskiwania klientów, współpracujących kontrahentach i klientach, strukturach organizacyjnych klientów, osobach zarządzających, obszarach działania i kondycji ekonomicznej, wypracowanych metodach świadczenia usług, prowadzenia działalności handlowej, postanowieniach wszelkich umów, innych tajemnicach przedsiębiorstwa. W § 4 umowy wskazano, iż z uwagi na okoliczność, że pracownik w czasie wykonywania pracy u pracodawcy ma dostęp do informacji stanowiących tajemnicę jego przedsiębiorstwa, zobowiązany jest on do powstrzymywania od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy (czynności konkurencyjnych) w szczególności: prowadzenia przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej o przedmiocie działalności konkurencyjnym do działalności prowadzonej przez pracodawcę, uczestniczenia w

jakiegokolwiek spółce prowadzącej działalność konkurencyjną do działalności prowadzonej przez pracodawcę, w charakterze wspólnika, partnera, komplementariusza, komandytariusza, akcjonariusza, występowania w charakterze agenta, pełnomocnika, prokurenta, członka zarządu, rady nadzorczej lub doradcy jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną do działalności prowadzonej przez pracodawcę, świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę lub świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, udostępniania lub wykorzystywania bez zgody pracodawcy poufnych danych dotyczących klientów pracodawcy. Przewidziano też w umowie, że pracownik zobowiązuje się do niezwłocznego informowania pracodawcy o podjęciu dodatkowej działalności oraz dodatkowego zatrudnienia i ich charakterze, bez względu na podstawę prawną podjętej działalności, czy zatrudnienia.

Ze strony pracodawcy umowę tę podpisała H. P., w oparciu o pełnomocnictwo udzielone jej przez prezesa zarządu Spółki.

W § 8 umowy strony ustaliły, iż w zamian za realizację obowiązków wskazanych w § 2 oraz w § 4 umowy, po ustaniu stosunku pracy, pracodawca zobowiązuje się do zapłaty na rzecz pracownika, w okresie obowiązywania zakazu, odszkodowania w wysokości 30% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie to było płatne w miesięcznych ratach płatnych z dołu w terminie do 10 dnia każdego miesiąca, poczynając od miesiąca następującego po miesiącu, w którym ustał stosunek pracy. Dalej zaś w § 9 umowy strony ustaliły, że w razie naruszenia przez pracownika obowiązków przyjętych w umowie, pracodawca ma prawo żądać od pracownika zapłaty kary umownej w wysokości 50.000 zł.

Sąd ustalił również, że podstawowa działalność Spółki S. obejmowała sprzedaż i dystrybucję produktów spożywczych. Zapis w dziale 3 odpisu z KRS wskazuje głównie na sprzedaż żywności, napojów, wyrobów alkoholowych i bezalkoholowych, owoców, warzyw, kawy, herbaty, kakao, przypraw, cukru czekolady, wyrobów cukierniczych, mięsa i wyrobów z mięsa, wyrobów tytoniowych, pozostałej żywności. Oferta handlowa skierowana była do odbiorców detalicznych i

do hurtowych, ponadto jednym z kanałów dystrybucji jest kanał HoReCa (sektor hotelarski oraz gastronomiczny). Spółka sprzedaż realizowała za pośrednictwem wyspecjalizowanych oddziałów zlokalizowanych na terenie całej Polski.

Ustalono też, że głównym zadaniem J. M. jako przedstawiciela handlowego w dziale [...] w PPHU S. była sprzedaż, zbieranie zamówień, utrzymywanie relacji z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, poszerzanie oferty handlowej, windykowanie należności. Pozwany miał dostęp do informacji istotnych z punktu widzenia pracodawcy takich jak: dane firm (kontrahentów), warunki sprzedażowe, uzyskiwane przez kontrahentów bonusy, zakupowe, treść umów zawartych przez te podmioty z powodową spółką. Jako przedstawiciel handlowy w/w obsługiwał trasę: T. – S., T., część R., S. Do grona jego klientów należeli m. in. Przedszkole nr (...) w R., K. w S., Hotel (...) w S., Zamek (...).

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że pismem z dnia 23 października 2015 r. pozwany wypowiedział łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem 2 - tygodniowego terminu wypowiedzenia. Termin ten upłynął z dniem 7 listopada 2015 r. Od 19 listopada 2015 r. J. M. podjął zaś pracę w H. Sp. z o.o. w Ł. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 19 listopada 2015 r. do 18 lutego 2016 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. gastronomii. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano mu M. Region (...) firmy H. Sp. z o.o. Praca pozwanego polegała na sprzedaży, zbieraniu zamówień, utrzymywaniu relacji z klientami, pozyskiwaniu nowych klientów. Pozwany pojawił się z ofertą spółki H. m. in. w K. w S., hotelu (...) w S., złożył ofertę w Przedszkolu nr (...) w R., w barze (...) w P. oraz w restauracji (...) w P. zostawił katalog produktów oferowanych przez H.

W dniu 30 października 2015 r. pracodawca pisemnie przypomniał powodowi o zawarciu umowy o zakazie konkurencji z 23 marca 2012 r., zobligował pracownika do przestrzegania zakazu konkurencji przez okres 6 miesięcy od ustania stosunku pracy i zobowiązał się w tym czasie wypłacać powodowi odszkodowanie w wysokości 30% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy za każdy miesiąc obowiązywania zakazu konkurencji. Pismo to wraz z kopią umowy o zakazie konkurencji przesłano pracownikowi pocztą, przesyłka została odebrana przez adresata w dniu 4 listopada 2015 r.

Jak ustalono, Spółka H. w Ł. realizuje częściowo ten sam przedmiot działalności co powodowa Spółka, produkuje, sprzedaje i dystrybuuje produkty pożywcze, głównie skierowane do sektora HoReCa w wielu regionach Polski m. in. w województwie (...). Spółka ta konkuruje z powodem na rynku dostaw, a także na rynku sprzedaży towarów, kierując swoją ofertę do tego samego kręgu odbiorców. Z wydruku strony internetowej tej spółki wynika, iż jej oferta jest skierowana również do podmiotów z branży HoReCa: odbiorców hurtowych i klientów detalicznych, organizacji handlu detalicznego, przedsiębiorstw dystrybucyjnych i marketingowych, koncernów i przedsiębiorstw z branży spożywczej. Również zapis w dziale 3 odpisu z KRS Spółki H. określa przedmiot działalności jako m.in. produkcję artykułów spożywczych, produkcję napojów, handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, handel detaliczny, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi.

Sąd ustalił, że oba podmioty działają na pokrywających się terytorialnie rynkach na pośrednictwem przedstawicieli handlowych, których zadaniem jest docieranie do klientów ostatecznych - branży HoReCa i budżetowych, sprzedaż i promowanie produktów, rozwijanie rynku, pozyskiwanie nowych klientów. Nadto produkty H. Sp. z o.o., które znajdują się w ofercie handlowej, są produktami konkurencyjnymi w stosunku do produktów znajdujących się w ofercie handlowej PPHU S. Sp. z o.o.

Ustalono również, że od grudnia 2015 r. powodowa Spółka zaczęła uzyskiwać informacje od swoich klientów m. in. Zamku (...), hotelu (...) w S., że były pracownik J. M. pracuje dla firmy konkurencyjnej i oferuje jej produkty. Pismem z dnia 7 grudnia 2015 r. PPHU S. zawiadomił pozwanego, że powziął wiadomość o łamaniu przez niego zakazu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i współpracy z podmiotem będącym konkurentem pracodawcy. Dalej wskazano, iż wobec naruszenia przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji jest on zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy zastrzeżonej kary umownej w kwocie 50.000 zł. Wskazano również, iż naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia pracodawcę do wstrzymania wypłaty odszkodowania na zasadzie art. 488 k.c. Korzystając z tego uprawnienia, pracodawca zawiadomił, że

nie będzie wypłacał odszkodowania. Pismo to pozwany odebrał w dniu 10 grudnia 2015 r.

Umowa o pracę pozwanego z H. Sp. z o.o. w Ł. nie została przedłużona z uwagi na brak chęci pozwanego pracownika do jej kontynuowania.

Następnie, przywołując treść przepisów regulujących kwestię zakazu konkurencji, tj. art. 101<sup>1</sup> i art. 101<sup>2</sup> k.p., oraz orzeczenia Sądu Najwyższego ukształtowane na ich podstawie Sąd Rejonowy w określonym stanie faktycznym rozważał zapisy umowy łączącej strony postępowania pod kątem zasadności roszczenia pozwu. Wskazywał, że 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). Powyższe 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. Sąd podkreślił, że aczkolwiek Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „działalność konkurencyjna”, to jednak w orzecznictwie przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub stanowi dla niego zagrożenie. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców.

Sąd zauważył dalej, że odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie została przewidziana i określona w Kodeksie pracy. Zgodnie bowiem z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., do umowy o zakazie konkurencji stosuje się odpowiednio art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., co oznacza *a contrario*, że

nie stosuje się art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p. określającego zasady odpowiedzialności pracownika za naruszenie zakazu konkurencji w okresie trwania umowy o pracę. Ponadto umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczy byłego pracownika i byłego pracodawcy, nie mniej jednak jako pozostająca w bezpośrednim przedmiotowym i podmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy jest umową prawa pracy, a nie umową prawa cywilnego. Dlatego też przepisy Kodeksu cywilnego mają do niej zastosowanie odpowiednio. W związku z tym przez art. 300 k.p. w związku z art. 483 k.c. możliwe jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Żądając kary, pracodawca nie musi udowadniać istnienia szkody, jej wysokości i związku przyczynowego, wystarczy, że udowodni, iż pracownik nie wykonał lub nienależycie wykonał swoje zobowiązanie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w przedmiotowej sprawie, w której powodowa Spółka domaga się zapłaty kary umownej zastrzeżonej w umowie o zakazie konkurencji z dnia 23 marca 2012 r. wobec niewykonania przez J. M. zobowiązania wynikającego z tejże klauzuli, zawarta przez strony niniejszego postępowania umowa jest umową ważną i wywołującą skutki prawne. Przede wszystkim H. P. - zatrudniona na stanowisku Dyrektora ds. osobowych posiadała stosowane umocowanie do samodzielnego zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Poza tym Sąd ustalił, że powodowa Spółka PPHU S. i Spółka H. miały charakter podmiotów konkurencyjnych z uwagi na ten sam rodzaj działalności, ten sam teren działania i w zasadzie analogiczną strategię działania oraz że pozwany, podejmując zatrudnienia w tej drugiej spółce, podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym.

Sąd Rejonowy podkreślił, że do naruszenia zakazu doszło wobec podjęcia przez J. M. zatrudnienia w H. Sp. z o.o. W sytuacji zaś naruszenia zakazu konkurencji strony zgodnie zastrzegły możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej w kwocie 50.000 zł. Bez znaczenia pozostawała tu wysokość szkody powstałej wskutek działania pracownika.

Następnie Sąd pierwszej instancji rozważał, czy kara umowna w kwocie objętej pozwem, tj. w kwocie 9.000 zł, nie jest rażąco wygórowana. Odnosił się do poglądów Sądu Najwyższego i stwierdził, że ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności, pracodawca w istocie wycenia wartość zakazu konkurencji. Ocena rażącego wygórowania kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być odniesiona do wysokości ustalonego w tej umowie odszkodowania, ale przy ustaleniu wysokości kary należy wziąć pod uwagę rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę, sposób zachowania się pracownika związanego z zakazem konkurencji, wysokość wynagrodzenia, jakie otrzymywał. Odnośnie do miarkowania wysokości kary umownej Sąd podkreślił, że katalog kryteriów pozwalających na jej zmniejszenie nie jest zamknięty, a ocena w tym zakresie, w zależności od okoliczności sprawy, należy do sądu orzekającego.

Oceniając powyższe, Sąd pierwszej instancji podał, iż przewidywana przez umowę stron kara umowna – 50.000 zł stanowiła prawie szesnastokrotność miesięcznego wynagrodzenia pozwanego. Niemniej jednak powodowa Spółka zdecydowała o dochodzeniu kwoty wielokrotnie niższej – 9.000 zł. Niewątpliwie pozwany świadomie i z premedytacją naruszył zakaz konkurencji, albowiem zdawał sobie sprawę z obowiązującego go zakazu i skutków, jakie może zrodzić jego złamanie. Sam pracodawca informował i ostrzegał pozwanego, od jakich działań winien się powstrzymać. Pomimo tego, już po 12 dniach od rozwiązania stosunku pracy z PPHU S. Sp. z o.o. J. M. podjął zatrudnienie w Spółce konkurencyjnej. O tym, że jego działanie było przemyślane, świadczy również to, że jak sam zeznał, rozmawiał na ten temat z przedstawicielem Spółki H., jeszcze przed wypowiedzeniem umowy w powodowej Spółce. Pozwany z racji zajmowanego stanowiska posiadał dostęp do bazy klientów, co wykorzystał na potrzeby nowego zatrudnienia. To dobitnie świadczy o świadomym działaniu pozwanego na niekorzyść powodowej Spółki.

Biorąc pod uwagę w szczególności sposób zachowania się pozwanego, a z drugiej strony ustaloną w umowie wysokość kary umownej i wysokość kary żądanej, jej stosunek do wysokości przewidzianego w niej odszkodowania i zarobków pozwanego, a także cel kary umownej, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do



dalszego miarkowania wysokości tej kary. Uznał, iż dochodzona pozwem kwota stanowi odpowiednią wysokość kary umownej, jest to kwota odpowiadająca mniej niż 3-miesięcznemu wynagrodzeniu pozwanego otrzymywanemu zarówno u powoda, jak i u nowego pracodawcy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył pozwany J. M., działający przez pełnomocnika, zaskarżając orzeczenie w całości. Zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 488 k.c. przez uznanie, iż w niniejszej sprawie znajduje on zastosowanie, oraz że w sprawie z zakresu prawa pracy istnieje możliwość orzeczenia kary umownej, art. 300 k.p. przez uznanie, że znajduje on w niniejszej sprawie zastosowanie odnośnie do możliwości orzeczenia kary umownej, podczas gdy niedopuszczalne jest stosowanie postanowień mniej korzystnych niż przewidują to przepisy prawa pracy, art. 101<sup>1</sup> k.p., przez ustalenie wysokości odszkodowania w kwocie rażąco wygórowanej, nadto naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 232 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i uznanie, iż został naruszony zakaz konkurencji oraz że zaistniały przesłanki zasądzenia odszkodowania, uznanie twierdzeń powoda bez wskazania przez niego dowodów na poparcie twierdzeń.

Wyrokiem z dnia 18 maja 2017 r. Sąd Okręgowy w R. oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji za niezasadny uznał zarzut kwestionujący możliwość zastrzeżenia kary umownej w sprawach pracowniczych, a ściślej rzecz ujmując, związanych z zakazem konkurencji. Stwierdził, że Sąd Rejonowy powyższe wyczerpująco i prawidłowo uzasadnił. Biorąc zaś pod uwagę poczynione w sprawie ustalenia i zważania oraz uznając brak podstaw do podważania zakresu i sposobu zgromadzenia materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy, wyprowadzonych na jego tle wniosków oraz osądów, które Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne, nie sposób było przychylić się do zarzutów zgłoszonych przez apelującego. Pozostają one całkowicie chybione. Nadto nie zachodzą w sprawie podstawy apelacji, które Sąd drugiej instancji bierze pod uwagę z urzędu. Wnioski Sądu pierwszej instancji, które legły u podstaw wydanego orzeczenia zasądzającego na rzecz strony powodowej PPHU S. Sp. z o.o. od pozwanego J. M. kary umownej z

tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, sprowadzają się do uznania prawidłowości zgłoszonego w tej mierze żądania, które nadto ma uzasadnienie tak w okolicznościach faktycznych, jak i w zastosowanych przepisach prawa.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo przyjął, iż J. M. naruszył obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy wobec byłego już pracodawcy - Spółki PPHU S., podejmując zatrudnienie w Spółce H. zajmującej się zbieżną, by nie rzec tożsamą, działalnością, co Spółka powodowa. Tymczasem istotą zawartej przez strony sporu w dniu 23 marca 2012 r. umowy o zakazie konkurencji było powstrzymywanie się przez pracownika w czasie trwania zatrudnienia, jak i po zakończeniu stosunku pracy od działalności, która narusza bądź może naruszyć interes pracodawcy, której prowadzenie strony uznały za zabronione w zakresie ustalonym w umowie.

Nie ulega wątpliwości, że umowa o zakazie konkurencji zawierana jest w interesie pracodawcy, zaś podmiotem takiej umowy na czas po ustaniu zatrudnienia może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i swobodnie zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są szczególnie ważne, kluczowe dla działalności pracodawcy. Istotne jest także to, że z niedotrzymaniem zobowiązania dotyczącego powstrzymania się od tej działalności utożsamiane będzie już samo podjęcie działalności konkurencyjnej, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy. Zatem jeśli pracownik nawet nie ujawni poufnych informacji, tajnych danych, nie wykorzysta tajemnicy handlowej, przez samo tylko podjęcie działalności konkurencyjnej naruszy umowę o zakazie konkurencji. Rozmiar poniesionej przez pracodawcę szkody pozostaje bez znaczenia. Po to właśnie w takich umowach zawiera się zapis o karach umownych, by nie dowodzić wysokości szkody. Zauważyć należy, że nawet gdy pracownik podejmie w konkurencyjnym zakładzie pracę niepodobną do wykonywanej w zakładzie, wobec którego jest związany zakazem konkurencji, to i tak jego uzależnienie, podporządkowanie w stosunku pracy nowemu pracodawcy stwarza niebezpieczeństwo ujawnienia lub innego wykorzystania informacji lub wiedzy nabytych w związku z pracą u pierwszego pracodawcy, uzasadniające objęcie zakazem. Powyższa wykładnia wynika z brzmienia art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., do którego w odniesieniu do klauzuli

konkurencyjnej (zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy) odsyła art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 37, także wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 574).

Sąd Okręgowy podniósł nadto, że pracodawcy często zabezpieczają swe interesy po ustaniu stosunku pracy przez zastrzeżenie kary umownej obciążającej pracownika za naruszenie zakazu konkurencji. W wyroku z 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 336) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zgodnie treścią z art. 483 k.c. w umowie można zastrzec, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna), zaś przepis art. 482 k.c. stanowi, że w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Oczywiście wysokość kary umownej może być miarkowana, o czym stanowi art. 484 § 2 k.c., jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub gdy kara umowna jest rażąco wygórowana.

Profil aktywności, strategia i metody działania PPHU S. Sp. z o.o. oraz H. Sp. z o.o. były podobne - sprzedaż i produkcja, dystrybucja produktów spożywczych, głównie skierowane do sektora HoReCa i działanie przez przedstawicieli handlowych. Spółki konkurują ze sobą na rynku dostaw, rynku sprzedaży, kierując oferty do tego samego kręgu odbiorców: hurtowych i detalicznych. Oba podmioty działają na tym samym rynku, podzielonym na regiony, w tym w województwie podkarpackim. Przedstawiciele handlowi docierają do klientów, pozyskują nowych, sprzedają i promują produkty. Również znajdujące się w ofercie sprzedażowej produkty obu Spółek są produktami konkurencyjnymi. Powyższe świadczy, iż prowadzą ogólnie pojętą konkurencyjną działalność wobec siebie, a zatem niewątpliwym było współzawodnictwo i rywalizacja w sferze objętej przedmiotem ich działania, na wspólnym zresztą terenie.

Pozwany J. M. podpisał umowę o zakazie konkurencji z dnia 23 marca 2012 r., akceptował zawarte w niej zapisy i winien był się do jej postanowień, a w szczególności do obowiązujących go zakazów, stosować. Jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, do naruszenia zakazu konkurencji doszło przez pozwanego w sposób przemyślany. Wypowiedział umowę o pracę w PPHU S. Sp. z o.o. i w kilkanaście dni później podjął zatrudnienie w H. Sp. z o.o. Sam zeznał, że rozmawiał na temat takiego zatrudnienia już wcześniej w trakcie trwania stosunku pracy u strony powodowej. Trudno zatem w tak ustalonych w sprawie okolicznościach uznać, że J. M. nie był świadomy naruszenia postanowień umowy. Trudno też zakładać, że przypuszczał, iż uniknie odpowiedzialności za ich naruszenie, skoro zawarł pisemną umowę konkretyzującą zakaz konkurowania z pracodawcą. Co istotne został przez byłego pracodawcę ostrzeżony o obowiązującym go zakazie pismem z 30 października 2015 r., które odebrał 4 listopada 2015 r.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji podjął i prowadził ocenę dopuszczalności w niniejszej sprawie możliwości zmniejszenia wysokości kary i uznał, że dochodzona w pozwie kwota i tak jest wielokrotnie niższa od kary przewidzianej treścią umowy, a uwzględniając świadomość działania pozwanego, świadomość naruszania postanowień zawartej w dniu 23 marca 2012 r. umowy o zakazie konkurencji, a także cel stosowania zastrzeżeń o karze umownej i samej kary prawidłowo uznał, że jest ona adekwatna, odpowiednia. Wyraża się kwotą 9.000 zł. Nie bez znaczenia jest fakt, iż kara umowna jest instytucją odpowiedzialności odszkodowawczej i jej charakter zasadniczo determinuje funkcja kompensacyjna. W konsekwencji Sąd Okręgowy, dzielając ustalenia i spostrzeżenia Sądu pierwszej instancji, nie znalazł żadnych podstaw do korygowania tej wartości.

Sąd Okręgowy, dokonując kontroli instancyjnej wydanego orzeczenia Sądu Rejonowego, nie dopatrył się również naruszenia zasad procedowania. Podkreślił, że stan faktyczny został ustalony na podstawie całości materiału dowodowego ujawnionego w toku postępowania, który pozwalał na poczynienie istotnych ustaleń w sprawie. Materiał ten pozwolił Sądowi ustalić ponad wszelką wątpliwość, że roszczenie strony powodowej jest dowiedzione co do zasady. Z rozważań Sądu Rejonowego wynika przy tym w sposób niebudzący wątpliwości, na jakich dowodach Sąd oparł swoje stanowisko. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd

Rejonowy, rozważając zebrany materiał dowodowy, nie naruszył zasad logicznego rozumowania, nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów ani zasad doświadczenia życiowego przy ich ocenie. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym, kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy.

Od powyższego wyroku J. M. złożył skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, w której zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.: 1. art. 488 k.c., przez uznanie, iż w niniejszej sprawie znajduje on zastosowanie oraz że w sprawie z zakresu prawa pracy istnieje możliwość orzeczenia kary umownej; 2. art. 300 k.p. przez uznanie, że znajduje on w niniejszej sprawie zastosowanie odnośnie do możliwości orzeczenia kary umownej, podczas gdy niedopuszczalne jest stosowanie postanowień mniej korzystnych niż przewidują to przepisy prawa pracy; 3. art. 101<sup>1</sup> k.p., przez ustalenie, iż doszło do złamania postanowień umowy o zakazie konkurencji oraz ustalenie wysokości odszkodowania w kwocie rażąco wygórowanej; 4. art. 18 k.p., przez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie, wobec zastosowania przepisów prawa cywilnego, które są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; wskazał, iż na podstawie zaskarżonego wyroku, poniósł szkodę majątkową w wysokości 9.000 zł wraz z odsetkami oraz kosztami postępowania oraz oświadczył, że wzruszenie zaskarżonego wyroku w drodze innych środków prawnych nie było i nie jest możliwe.

W odpowiedzi na skargę strona powodowa wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów

postępowania wywołanego skargą o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia jest - jak przyjmuje się w literaturze i orzecznictwie (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35) - specjalnym procesowym środkiem prawnym ulokowanym wśród nadzwyczajnych środków zaskarżenia. Jest ona samodzielny, autonomiczny instrumentem badania legalności działalności jurysdykcyjnej sądów powszechnych, służącym jednostce zamierzającej dochodzić od państwa wynagrodzenia szkody, o jakiej mowa w art. 77 ust. 1 Konstytucji RP.

Sąd Najwyższy wielokrotnie już wyjaśniał, że stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia to ustalenie jego bezprawności, które nie może nastąpić bez sięgnięcia do istoty władzy sądowniczej, tj. orzekania w warunkach niezawisłości, w sposób bezstronny, zależny nie tylko od obowiązujących ustaw, ale także od „głosu sumienia” sędziego oraz jego swobody w ocenie prawa i faktów stanowiących podłoże sporu. Swoboda ocen sędziego wynika nie tylko z władzy sędziowskiej, ale także z prawa pozytywnego, często posługującego się pojęciami niedookreślonymi i klauzulami generalnymi albo dekretnymi wolność decyzji sędziego. Treść orzeczenia zależy również od rezultatów wykładni, które mogą być różne, w zależności od jej przedmiotu, metod oraz podmiotu, który jej dokonuje. Z istoty wykładni wynika zaś wielość interpretacji, a sam fakt wykładni z natury rzeczy nacechowany jest subiektywizmem. Już z tych powodów uzasadnione jest, aby w odniesieniu do działalności jurysdykcyjnej sądu sformułować autonomiczne pojęcie bezprawności. Jeśli więc na gruncie odpowiedzialności cywilnej bezprawność oznacza generalnie naruszenie normy właściwego zachowania się, wynikającego z ustawy lub z umowy międzynarodowej, to w odniesieniu do odpowiedzialności za wydanie orzeczenia sądowego pojęcie to korygowane jest specyfiką władzy sądowniczej oraz jej ustrojem. Mając na uwadze zasadę niezawisłości oraz posługiwanie się przez sądy procedurami, których osnowę stanowi system zaskarżania orzeczeń, należy przyjąć, że orzeczenie niezgodne z prawem to orzeczenie niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej

wykładni przepisami, z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydane w wyniku szczególnie rażąco błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa, które jest oczywiste i nie wymaga głębszej analizy prawniczej. Niezgodność z prawem rodząca odpowiedzialność odszkodowawczą Skarbu Państwa musi zatem mieć charakter kwalifikowany, elementarny i oczywisty, tylko bowiem w takim przypadku orzeczeniu sądu można przypisać cechy bezprawności (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z 21 marca 2006 r., V CNP 68/05, niepubl.; wyroki: z dnia 31 marca 2006 r., IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17; z dnia 7 lipca 2006 r., I CNP 33/06, OSNC 2007 nr 2, poz. 35; z dnia 7 lutego 2007 r., III CNP 53/06, niepubl.; z dnia 21 lutego 2007 r., I CNP 71/06, niepubl.; z dnia 20 września 2007 r., II CNP 87/07, niepubl.). Takie rozumienie pojęcia niezgodności z prawem jest zgodne z art. 77 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 września 2012 r., SK 4/11, OTK-A 2012 nr 8, poz. 97).

Istota zarzutów skargi sprowadza się do twierdzenia, że z rażącym naruszeniem przywołanych w skardze przepisów Sąd Okręgowy przyjął, iż w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zastrzeżona kara umowna, a także nie uwzględnił, że kara umowna żądana na podstawie umowy o zakazie konkurencji zawartej między stronami była rażąco wygórowana.

Wobec powyższego w pierwszej kolejności przypomnieć należy, że w wyrokach z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 336 z glosami J. Czerniak - Swędzioł, PiZS 2005 nr 5, s. 67; A. Świątkowskiego PiP 2005 nr 3, s. 121-125; W. Borysiak, PS 2006 nr 6, poz. 144) oraz z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/05 (OSNP 2005 nr 22, poz. 354 z glosą A. Sobczyka, OSP 2006 nr 11, poz. 130) Sąd Najwyższy opowiedział się za dopuszczalnością zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.), uznając że jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Powyższy pogląd zaakceptował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia

2004 r., I PK 222/03 (LEX nr 465932), podkreślając że w razie naruszenia zakazu konkurencji przez byłego pracownika bardziej na ochronę zasługuje były pracodawca będący przedsiębiorcą (a ściślej jego interesy gospodarcze zagrożone lub naruszone przez konkurencyjną działalność pracownika) niż były pracownik, który podejmuje - zwłaszcza jako przedsiębiorca - konkurencyjną działalność gospodarczą. Dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej musi jednak uwzględniać specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracodawcę z byłym pracownikiem. Oznacza to, że przepisy o karze umownej zawarte w Kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie (art. 483 i art. 484 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że kara umowna może być rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. już w momencie jej zastrzegania albo stać się rażąco wygórowaną w następstwie późniejszych okoliczności, do których zalicza się fakt, że szkoda wierzyciela jest znikoma, wskutek czego zachodzi rażąca dysproporcja między wysokością szkody a wysokością należnej kary. Kryterium rażącej dysproporcji między karą umowną a powstałą lub mogącą powstać szkodą - charakterystyczne dla klasycznych stosunków cywilnych - może zostać zmodyfikowane na gruncie prawa pracy, ponieważ przepis art. 484 § 2 k.c. znajduje w stosunkach pracy jedynie odpowiednie zastosowanie. Kryteria wypracowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do stosunków cywilnoprawnych mogą być posiłkowo wykorzystane w stosunkach z zakresu prawa pracy. Do stosunków tych powinny być jednak zastosowane odmienne kryteria, właściwe dla spraw z zakresu prawa pracy. Żadnych kryteriów miarkowania nie przewiduje natomiast art. 8 k.p. Wskazano, że w stosunkach z zakresu prawa pracy kryterium rażącego wygórowania kary umownej może być odniesione na przykład do wysokości odszkodowania (wynagrodzenia karencyjnego). Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 i 3 k.p.), pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie tego zakazu nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego



pracownikowi za powstrzymywanie się od zakazu konkurencji. Nie chodzi przy tym jedynie o zachowanie pewnej ekwiwalentności świadczeń - w razie niezastrzeżenia kary umownej pracownik odpowiada do pełnej wysokości za szkodę wyrządzoną pracodawcy zaniechaniem przyjętego na siebie dobrowolnie powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Chodzi o to, że w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron - dla pracownika według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej - wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie. Z kolei w wyroku z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223 z glosą M. Lewandowicz - Machnikowskiej, OSP 2009 nr 6, poz. 61) Sąd Najwyższy podniósł, że zgodnie z art. 484 § 2 k.c., jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Z przepisu tego wynika wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności: 1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela lub 2) kara jest rażąco wygórowana. Kara umowna może być rażąco wygórowana już w momencie jej zastrzegania lub stać się taką w następstwie późniejszych okoliczności, np. z uwagi na brak lub znikomość poniesionej przez wierzyciela szkody. Natomiast sytuacja materialna pracownika po ustaniu stosunku pracy łączącego go z byłym pracodawcą nie jest okolicznością wpływającą na ocenę rażącego wygórowania kary umownej, a jedynie może stanowić ewentualnie podstawę do zastosowania art. 320 k.p.c. Również w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07 (OSNP 2009 nr 3-4, poz. 37 z glosą A. Musiały, GSP Prz. Orz. 2009 nr 3, s. 137-144) Sąd Najwyższy przyjął, że kara umowna może być miarkowana, odwołując się w tej kwestii do przedstawionego powyżej orzecznictwa. W wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168) Sąd Najwyższy wskazał, że korygowanie wysokości kary umownej przez zasadę ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika nie wydaje się trafne, ponieważ odpowiedzialność byłego pracownika z tytułu naruszenia klauzuli konkurencyjnej kształtuje się w myśl ogólnych zasad odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania

(art. 471 k.c.). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter umowy wzajemnej. W świetle ogólnych zasad dotyczących zobowiązań wzajemnych na gruncie Kodeksu cywilnego nie ma znaczenia rzeczywisty stosunek zobowiązań wzajemnych. Niemniej, w przypadku klauzuli konkurencyjnej, świadczenie pracownika (powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej) ma swój odpowiednik w świadczeniu pracodawcy w postaci odszkodowania, którego wysokość nie może być niższa od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.), co nie może pozostawać bez znaczenia w ocenie wysokości kary umownej. Ponadto, przy ocenie rażącego wygórowania kary umownej mają znaczenie okoliczności, które pojawiły się po zawarciu umowy dotyczące rozmiaru poniesionej szkody oraz zachowania pracownika związanego klauzulą konkurencyjną. Natomiast w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10 (LEX nr 863983) Sąd Najwyższy stwierdził, że zgodnie z art. 101<sup>2</sup> k.p. były pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia umowy o zakazie konkurencji na podstawie Kodeksu cywilnego. Ponosi więc odpowiedzialność w pełnej wysokości (niezależnie od stopnia winy) i ma zastosowanie domniemanie jego odpowiedzialności (art. 361 § 1 i art. 471 k.c.). W utrwaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego wpisuje się także wyrok z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173), w którym przyjęto, że z art. 484 § 1 k.c., 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. Z kolei § 2 tego artykułu stanowi, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Treść powołanych przepisów wskazuje, że możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Stwierdził to jasno Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03 (OSNC 2004 nr 5, poz. 69), której nadał moc

zasady prawnej. W rezultacie wierzyciel wykazuje tylko sam fakt zastrzeżenia kary umownej i niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez dłużnika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 420/04, LEX nr 301769). Z kolei z art. 484 § 2 k.c. wynika w pierwszej kolejności, że istnienie wskazanych w tym przepisie przesłanek miarkowania (w tym wysokości szkody) może być badane jedynie w razie zgłoszenia przez dłużnika żądania zmniejszenia określonej w umowie kary umownej. Przepis ten stanowi więc wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności: 1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela lub 2) kara jest rażąco wygórowana. Należy zatem uznać, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania (art. 484 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (godnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana. Ponadto jako kryterium rażącego wygórowania kary umownej powinna być uwzględniana relacja między wysokością przedmiotowych kar umownych a wynagrodzeniem za pracę uzyskiwanym przez pracownika zobowiązanego do przestrzegania umowy o zakazie konkurencji.

W żadnym z powyżej omówionych judykatów Sąd Najwyższy nie wskazał *expressis verbis*, w jakiej wysokości ustalona w umowie o zakazie konkurencji kara umowna może być uważana „za rażąco wygórowaną”, a jedynie zwrócił uwagę na kryteria, na podstawie których taka ocena wysokości kary umownej powinna być dokonywana.

Sąd Okręgowy, rozpoznając niniejszą sprawę, kierował się wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy w przytoczonym orzecznictwie zarówno w zakresie dopuszczalności zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej, jak i kryteriów, na podstawie których winna być dokonywana

ocena wysokości takiej kary pod kątem jej „rażącego wygórowania”. Nie było zatem podstaw do uznania, że wykładnia i zastosowanie przytoczonych w skardze przepisów prawa zostały dokonane przez Sąd Okręgowy w sposób oczywiście i rażąco wadliwy, czy też noszący cechy dowolności, ponieważ mieściły się w granicach przyznanej sądowi swobody orzekania. Nie pozostawały w sprzeczności z utrwalonymi w literaturze i orzecznictwie zasadami oraz standardami orzekania. Odmienne stanowisko skarżącego w tych kwestiach stanowi nieuzasadnioną polemikę z wywodami zaskarżonego wyroku. Zaprezentował on wyłącznie własną interpretację przepisów będącą wynikiem subiektywnego przekonania o niezasadności powództwa, co nie mogło doprowadzić do uwzględnienia skargi.

Chybiony był także sformułowany w skardze zarzut niezgodności zaskarżonego wyroku z art. 101<sup>1</sup> k.p., przez ustalenie, iż doszło do złamania postanowień umowy o zakazie konkurencji. Zarzut ten polegał bowiem *de facto* na zakwestionowaniu ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego odnośnie do prowadzenia przez skarżącego działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie zaś z treścią art. 424<sup>4</sup> zdanie drugie k.p.c., podstawą skargi nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 424<sup>11</sup> § 1 k.p.c. i art. 424<sup>12</sup> w związku z art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 1 k.p.c.).