



Sygn. akt II PK 242/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa E. M.Sp. z o.o. w G.

przeciwko M. A., E. M. i J. Z.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 września 2015 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej E. M. od wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 28

lutego 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. 1 i 2 w odniesieniu do  
pозwanej E. M. i w tej części przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w G. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w G. zasądził od pozwanej E. M. na rzecz strony powodowej E. M. Sp. z o.o. w G. kwotę

31.687,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lipca 2011 r. do dnia zapłaty oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądając jednocześnie od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 2.864,01 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana E. M. była zatrudniona w powodowej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 sierpnia 2008 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika hurtowni w K. Pozwana w ramach wykonywanej pracy miała dostęp do wszystkich informacji dostępnych dla przedstawicieli handlowych, posiadała wiedzę na temat limitów kupieckich, zasad ubezpieczenia, harmonogramów dostaw, wpłat klientów i rentowności poszczególnych grup towarowych. Zawierała umowy konieczne do prawidłowego funkcjonowania oddziału spółki i uczestniczyła w spotkaniach kierowników oddziałów, gdzie była opracowywana strategia spółki na dany rok.

W dniu 30 kwietnia 2010 r. strony stosunku pracy zawarły umowę o zakazie konkurencji, który miał obowiązywać w okresie trwania zatrudnienia, a także rok po jego ustaniu. Zgodnie z treścią umowy, za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie roku od ustania stosunku pracy, strona powodowa zobowiązała się wypłacać pozwanej odszkodowanie w miesięcznych ratach w łącznej wysokości stanowiącej dwunastokrotność 25% otrzymywanego ostatnio przez pozwaną wynagrodzenia zasadniczego, pozwana natomiast zobowiązała się w razie niewykonania obowiązków określonych w przedmiotowej umowie do zapłaty pracodawcy tytułem kary umownej kwoty odpowiadającej dwunastokrotności ostatniego jej wynagrodzenia zasadniczego, które wynosiło 3.250 zł brutto. W dniu 31 marca 2011 r. umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana na skutek złożonego przez pozwaną wypowiedzenia. Następnie, w czasie trwania umowy o zakazie konkurencji, pozwana zawarła z N. F. Sp. z o.o. w P. umowę o pracę i rozpoczęła wykonywanie pracy w jej k. oddziale od dnia 1 kwietnia 2011 r. na stanowisku dyrektora oddziału. Po rozwiązaniu stosunku pracy pozwana otrzymała odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w łącznej kwocie 2.437,50 zł. W związku z powzięciem przez stronę powodową wiedzy o naruszeniu przez pozwaną umowy o zakazie konkurencji powodowa spółka wezwała ją do zapłaty kary umownej, wyznaczając pozwanej odpowiedni termin, jednak pozwana

nie spełniła świadczenia, co skutkowało wystosowaniem powództwa o zapłatę kwoty 41.437,50 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy przy takich ustaleniach faktycznych zważył, że powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie. W jego ocenie zawarcie umowy o zakazie konkurencji i zastrzeżenie w niej kary umownej było zgodne z prawem i skuteczne. Jako nietrafne Sąd Rejonowy uznał stanowisko pozwanej co do naruszenia art. 8 k.p., albowiem pracodawca miał prawo do podpisania z pracownikami umów o zakazie konkurencji. Skoro natomiast samo zawarcie umów o zakazie konkurencji nie było nadużyciem prawa, to nie można uznać, że żądanie zapłaty kary umownej stanowi takie naruszenie przepisów prawa pracy. Podkreślił, że przepis art. 8 k.p. dotyczy sposobu korzystania z przysługujących pracodawcy uprawnień względem pracownika. Żądanie zapłaty kary umownej co do zasady, jeżeli zaszły ku temu przesłanki, ma oparcie w przepisach prawa cywilnego, nie zaś prawa pracy, wobec czego pogląd pozwanej nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy uznał, że pozwana dopuściła się naruszenia zakazu konkurencji, gdyż pomimo obowiązującej ją umowy, natychmiast po zwolnieniu się z powodowej spółki podjęła pracę w spółce konkurencyjnej N. F. Sp. z o.o., a ponadto otrzymywała odszkodowanie ustalone w umowie, którego nie zwróciła, co świadczy o jej złej woli jako strony umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Rejonowy wskazał, że należne pozwanej odszkodowanie netto wynosiło kwotę 666,50 zł miesięcznie, a łączna kwota należna pozwanej tytułem odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji 7.998 zł. Biorąc pod uwagę wysokość zastrzeżonej kary umownej, która stanowiła 39.000 zł, Sąd uwypuklił, że kwota odszkodowania nie wynosiła nawet 25% wysokości kary umownej, co świadczy o jej rażącym wygórowaniu. Wobec dysproporcji pomiędzy należnym odszkodowaniem, a kwotą kary umownej, konieczne stało się zatem jej obniżenie. W tym zakresie Sąd Rejonowy uznał, iż kwoty odszkodowania karencyjnego i kary umownej nie muszą być ekwiwalentne, ale nie mogą być względem siebie w dużej dysproporcji. Kary umowne ułatwiają pracodawcy dochodzenie rekompensaty za naruszenie zakazu konkurencji bez konieczności wykazywania rozmiaru szkody, a także wówczas, gdy pracownik złamał zakaz,

a pracodawca nie poniósł żadnej szkody. Sąd Rejonowy powołując się na poglądy Sądu Najwyższego podniósł, że kara umowna może być rażąco wygórowana już w momencie jej zastrzegania oraz może stać się rażąco wygórowana w następstwie okoliczności, do których zalicza się fakt, że szkoda wierzyciela jest znikoma, wskutek czego rodzi rażącą dysproporcję między wysokością szkody, a wysokością należnej kary. W sprawach z zakresu prawa pracy kryterium rażącego wygórowania kary umownej może być odniesione między innymi do wysokości odszkodowania (wynagrodzenia karencyjnego) bądź uzyskiwanego w trakcie zatrudnienia wynagrodzenia. Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej pracodawca w istocie wycenia wartość zakazu konkurencji. Wartości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie choć nie chodzi o zapewnienie ekwiwalentności (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, PiZS 2006 nr 8, s. 31).

W przekonaniu Sądu Rejonowego nie sposób oceniać wysokości zastrzeżonej kary umownej w oderwaniu od okoliczności, iż umowa o zakazie konkurencji stanowi umowę prawa pracy, konsekwencją czego jest konieczność rozpatrywania jej postanowień zgodnie z dyrektywą zawartą w art. 300 k.p. Dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej musi zatem uwzględniać specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą. To oznacza, iż przepisy o karze umownej zawarte w Kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie. Klauzula konkurencyjna nie jest bowiem umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy pozostającą w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Sąd Rejonowy podkreślił wreszcie, że na podstawie przeprowadzonych w sprawie dowodów nie był w stanie ustalić dokładnie szkody poniesionej przez pracodawcę po odejściu z pracy pozwanej. Niewątpliwie natomiast zasady logicznego rozumowania i doświadczenie życiowe przemawiały w jego ocenie za przyjęciem, iż odejście pozwanej, będącej długoletnim pracownikiem oddziału rzutować mogło na wysokość obrotu w tym oddziale. Sąd zaznaczył jednak, że miarkowanie w oparciu o poniesioną przez stronę powodową szkodę w niniejszej sprawie byłoby znacznie

utrudnione. Wobec powyższego, mając na uwadze również okoliczności towarzyszące odejściu pozwanej z powodowej spółki i jej postawę po rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd przyjął, że odpowiednią wysokość kary umownej będzie stanowiła dziewięciokrotność ostatniego miesięcznego wynagrodzenia brutto pozwanej. Wobec tego w zakresie zapłaty kary umownej Sąd zasądził od E.M. na rzecz strony powodowej kwotę 29.250 zł. Ponadto Sąd uznał za zasadny zwrot przez pozwaną na rzecz strony powodowej wypłaconego jej na podstawie umowy o zakazie konkurencji odszkodowania w kwocie 2.437 zł.

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2014 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. oddalił apelacje powódki i pozwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c. oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną swego rozstrzygnięcia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy, oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznał je za własne. Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 58 § 2 k.c. jak również art. 8 k.p. Sąd stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji jest umową prawa cywilnego, a nie umową z zakresu prawa pracy. W związku z powyższym nie może znaleźć w tej sytuacji zastosowania przepis art. 8 k.p., gdyż ma on zastosowanie jedynie do umów pracowniczych. Stanowisko te jest ponadto uzasadnione faktem, iż po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy nie mamy już do czynienia z pracownikiem i pracodawcą, a jedynie stronami łączącego ich stosunku umownego, jakim jest umowa o zakazie konkurencji.

Odnośnie naruszenia przepisu art. 484 § 2 k.c. Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał miarkowania wysokości kary umownej. W ocenie Sądu kara umowna nie musi być powiązana z odszkodowaniem dla pracownika, ani z odszkodowaniem dla pracodawcy. Sąd zważył, iż zastrzeżona kara umowna była rażąco wygórowana, jednakże nie w związku ze wskazanymi powyżej odszkodowaniami, ale w powiązaniu z okolicznościami przedmiotowej sprawy i okolicznościami rozwiązania umów o pracę łączących strony, jak również

z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pozwaną, które nie było wysokie. W związku z powyższym w ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał miarkowania wysokości kary umownej w stosunku do wynagrodzenia pozwanej.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła pozwana E. M., wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G.

Skarga kasacyjna została oparta na obydwu podstawach kasacyjnych, gdyż skarżąca podniosła naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez pominięcie bądź nieuwzględnienie w wystarczającym stopniu obiektywnych kryteriów obniżenia kary umownej, co skutkowało rażącym jej wygórowaniem oraz art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w wyniku przyjęcia, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa cywilnego, a nie umową prawa pracy oraz przepisów postępowania – art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 8 k.p., co miało istotny wpływ na wynik sprawy, przy uwzględnieniu, że podnoszonym zarzutem pozwana wskazywała na nieważność umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z uwagi na sprzeczne z zasadami współżycia społecznego okoliczności zawarcia tej umowy.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalone kryteria miarkowania rażąco wysokiej kary umownej można uznać kryteria o charakterze obiektywnym, sprawdzalne, takie jak: wysokość odszkodowania karencyjnego oraz wysokość szkody wyrządzonej pracodawcy, a tłem procedury miarkowania są okoliczności danej sprawy, a na gruncie klauzul konkurencyjnych także sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji. W ocenie skarżącej w niniejszej sprawie przy ustalaniu kryteriów miarkowania odstąpiono od kryterium wysokości szkody, a także drugiego obiektywnego kryterium miarkowania – wysokości odszkodowania karencyjnego – co zostało przez Sąd drugiej instancji całkowicie pominięte, a przez Sąd pierwszej instancji niewystarczająco uwzględnione. Mając na względzie powyższe okoliczności skarżąca podniosła, że skoro pracodawca ustalił wysokość odszkodowania karencyjnego na kwotę 7.998 zł, to tym samym wycenił

wartość zakazu konkurencji w tej wysokości. Zatem zastrzeżona kara umowna, nawet po jej zmiarkowaniu przez sądy obu instancji nadal pozostaje w rażącej dysproporcji do wartości zakazu konkurencji wycenionego przez stronę powodową. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 8 k.p. skarżąca podniosła, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż przepisy o karze umownej zawarte w Kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie. Klauzula konkurencyjna nie jest bowiem umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy, a taka okoliczność musi być wzięta pod uwagę przy ocenie możliwej do zaakceptowania wysokości kary umownej. Podkreśliła, że odmienne stanowisko wyrażone w przedmiotowej sprawie skutkowało nierozpoznanie apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 8 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa E. M. Sp. z o.o. w G. wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona ze względu na naruszenia przepisów prawa materialnego wskazanych w skardze kasacyjnej, a zwłaszcza art. 8 k.p. Wynika to z przyjęcia przez Sąd drugiej instancji błędnej koncepcji, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa cywilnego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest bowiem pogląd odmienny statuujący taką umowę jako umowę prawa pracy lub ewentualnie z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Przykładowo w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 (LEX nr 465932) przyjęto, że klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy (por. także uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168 oraz wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173). Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04 (OSNP 2005 nr 22 poz. 354) wskazał, że za utrwalony można uznać

pogląd, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy. Jakkolwiek nie wynikają z niej prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jest ona podstawą stosunku prawnego bardzo ściśle - podmiotowo i przedmiotowo - ze stosunkiem pracy związanego. Gdyby nie rodzaj pracy świadczonej u dotychczasowego pracodawcy (w ramach stosunku pracy) - nie byłoby żadnego powodu do ustanawiania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Nie bez znaczenia dla takiej kwalifikacji są względy systemowe - klauzula konkurencyjna uregulowana jest w Kodeksie pracy. W licznych orzeczeniach przyjmowano również, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz dopuszczano w związku z tym możliwość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529, z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12, LEX nr 1396408). Sąd Najwyższy także wielokrotnie stwierdzał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12 oraz z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, LEX nr 1461235).

Na zmianę powyższego stanowiska nie wpływają również najnowsze orzeczenia Sądu Najwyższego, w świetle których umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23<sup>1</sup> k.p., w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę (por. wyrok z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 7, s. 338 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15, OSNP 2015 nr 9, poz. 118). Podstawowym argumentem przemawiającym za przyjęciem powyższego stanowiska była bowiem okoliczność, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu treści umownego stosunku pracy. W uzasadnieniu powyższej uchwały Sąd Najwyższy z kolei wyraźnie stwierdził, że problem charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy był wielokrotnie poruszany w literaturze prawa pracy, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego, a mimo to należy stwierdzić, że do tej pory nie została wypracowana klarowna i jednoznaczna definicja w tym zakresie. W żadnym



wypadku jednak nie przyjęto również w tych judykatach *stricte* cywilnoprawnego charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela powyższe stanowisko co do charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji, co implikuje jednocześnie stwierdzenie, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo odmówił zastosowania przy orzekaniu art. 8 k.p., gdyż sporna umowa nie jest umową cywilnoprawną, a przepisy Kodeksu cywilnego stosuje się do niej jedynie w sposób odpowiedni za pośrednictwem art. 300 k.p. W tym miejscu należy również zauważyć, że w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego w sposób wyraźny dopuszczono stosowanie art. 8 k.p. w przypadku umów o zakazie konkurencji. Przykładowo w wyroku z dnia 4 września 2013 r., II PK 355/12 (OSNP 2014 nr 11, poz. 158) Sąd Najwyższy stwierdził, że stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. nie jest wyłączone w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przyjmując, że za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego można uznać - wyjątkowo nielojalne wobec pracodawcy - świadome i celowe zniszczenie danych w komputerze, a za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, zniszczenie informacji, które pracownik miał chronić oraz zachować w tajemnicy w ramach obowiązków wynikających z klauzuli konkurencyjnej. W wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168) Sąd Najwyższy uznał za nieważne, że wprowadzenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej nie może być oceniane w świetle art. 8 k.p., gdyż tzw. klauzula nadużycia prawa dotyczy sposobu korzystania z przysługujących uprawnień, a nie służy do eliminowania z obrotu prawnego w zakresie stosunków prawa pracy postępowania się przepisami Kodeksu cywilnego. Natomiast w wyroku z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 204/04 (OSNP 2005 nr 18, poz. 280) Sąd Najwyższy stwierdził, że powołanie się na klauzule generalne, o których mowa w art. 8 k.p. oraz w art. 58 § 1 i 2 k.c. albo „odpadnięcie” celu, dla którego została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie może prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartej umowy, jeżeli nie można mu postawić zarzutu działania sprzecznego z prawem lub z zasadami współżycia społecznego.

Również zasadnym okazał się podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W powyższym zakresie ugruntowane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, że oceniając rażące wygórowanie kary umownej należy się odnieść do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji otrzymywanego przez pracownika oraz do rozmiaru szkody poniesionej przez pracodawcę. Już w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 (PiZS 2006 nr 8, s. 31) Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji. Stanowisko powyższe zostało rozwinięte w kolejnym wyroku z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06 (OSNP 2008, nr 15-16, poz. 223 z glosą M. Lewandowicz - Machnikowskiej), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że 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, a nie do wysokości jego miesięcznej raty. Ponadto podkreślone zostało, iż z uwagi na możliwość odpowiedniego jedynie stosowania art. 483 i 484 k.c. - wysokość ustalonej w umowie kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy (rozumianymi jako ogólne normy mające zasadnicze znaczenie dla tej gałęzi prawa), do których należą zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego i zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Z kolei w wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168) Sąd Najwyższy stwierdził, że w ocenie rażącego wygórowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej (art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma znaczenie wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej oraz rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę i sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji. Wreszcie w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173) Sąd Najwyższy uznał, że dokonując oceny rażącego wygórowania kary umownej, 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. W uzasadnieniu powyższego wyroku przyjął za prawidłowe uznanie kar

umownych za rażąco wygórowane z tego względu, że strona powodowa (wierzyciel) nie doznała szkody majątkowej, a kary były kilkadziesiąt razy wyższe od odszkodowań dla pozwanych, przewidzianych w umowach o zakazie konkurencji między stroną powodową a pozwanymi, oraz ich wynagrodzeń za pracę.

W rozpoznawanej sprawie przy miarkowaniu kary umownej sądy orzekające, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 (PiZS 2006 nr 8, s. 31) ustaliły, iż wynikające z umowy o zakazie konkurencji odszkodowanie stanowiłoby kwotę 7.998 zł, co wynosi mniej niż 25% kary umownej ustalonej w tej umowie w kwocie 39.000 zł. A zatem uwzględnienie – po miarkowaniu - kary umownej w kwocie 29.250 zł, powoduje, iż jest ona i tak prawie czterokrotnie wyższa niż kwota należnego odszkodowania przewidzianego w tej umowie.

Na koniec należało odnieść się wreszcie do zarzutu naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 8 k.p., co miało istotny wpływ na wynik sprawy. W tym zakresie należy jednak stwierdzić jego niezasadność, gdyż Sąd drugiej instancji w swoim uzasadnieniu wyraźnie odniósł się do powyższego zarzutu apelacyjnego, stwierdzając, że art. 8 k.p. nie może znaleźć zastosowania w sprawie, gdyż dotyczy on tylko umów pracowniczych. Co więcej sąd napisał wyraźnie, że: „... zarzut naruszenia przez Sąd *a quo* przepisu art. 8 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie”. Należało zatem uznać, że Sąd Okręgowy powyższy zarzut rozważył, a więc nie doszło do naruszenia art. 378 k.p.c., gdyż w judykaturze przyjmuje się, że wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji oznacza w szczególności nakaz wzięcia pod uwagę i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków, w tym wniosków dowodowych, których sąd ten nie musi uwzględnić, ale ma obowiązek się do nich odnieść w uzasadnieniu orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II PK 226/13, LEX nr 1500666).

Z tych względów, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. oraz art. 398<sup>21</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(eb)

