



Sygn. akt II PK 256/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa L. Spółki Akcyjnej z siedzibą w S.
przeciwko Ł. Ł.

o karę umowną z umowy o zakazie konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 września 2015 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 28 marca 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 marca 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. – w sprawie z powództwa L. S.A. przeciwko Ł. Ł. o karę umowną z umowy o zakazie konkurencji – w pkt 1. zmienił zaskarżony apelacją strony powodowej wyrok Sądu

Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 18 czerwca 2013 r. (oddalający powództwo) w ten sposób, że zasądził od pozwanego Ł. Ł. na rzecz strony powodowej L. S.A. kwotę 44.830,25 zł tytułem kary umownej z umowy o zakazie konkurencji i zasądził od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w pkt 2. zasądził od pozwanego na rzecz powodowej Spółki kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed sądem drugiej instancji.

Sąd ustalił, że pozwany Ł. Ł. był zatrudniony w powodowej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 31 października 2009 r. na stanowisku kierownika ds. kluczowych klientów. W dniu 31 października 2009 r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z § 3 tej umowy pracownik zobowiązał się w czasie trwania umowy o pracę na terytorium krajowym, jak i międzynarodowym nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L. w zakresie: świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej lub na innej podstawie, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L., udzielania pomocy, wykonywania badań i udzielania porad w jakiegokolwiek formie i na jakiegokolwiek zasadzie podmiotom prowadzącym działalność konkurencyjną wobec pracodawcy oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L., obejmowania jakichkolwiek funkcji w organach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L., uczestniczenia w przedsięwzięciach lub podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L., w szczególności przez wnoszenie wkładów, nabywanie lub obejmowanie udziałów lub akcji, za wyjątkiem nabywania lub obejmowania udziałów (w celu lokaty kapitału) akcji oferowanych w publicznym obrocie papierami wartościowymi; podejmowania lub prowadzenia działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna wobec pracodawcy oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L. Stosownie do treści § 5 umowy o zakazie konkurencji w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę pracownik był zobowiązany przez okres dwunastu miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę do: a) przestrzegania postanowień § 3

umowy; b) niepodejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, na własny lub cudzy rachunek, osób spośród władz i personelu pracodawcy; c) zaniechanie jakichkolwiek działań zmierzających do nakłaniania klientów pracodawcy do rozwiązania z nim umowy lub jej niewykonania lub nienależytego wykonania. W § 5 pkt 2 pracodawca zobowiązał się do zapłaty pracownikowi w czasie trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Stosownie do § 5 pkt 3 odszkodowanie miało być płatne miesięcznie, w równych ratach, w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego lub w pierwszym dniu roboczym następującym po tym dniu w przypadku, gdy ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, pod warunkiem wcześniejszego terminowego złożenia oświadczenia, o którym mowa w pkt 4, z zastrzeżeniem pkt 5 § 5. Stosownie do § 5 pkt 4 pracownik, w trakcie trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, miał obowiązek składania comiesięcznego, nie później niż na 5 dni przed końcem danego miesiąca, pisemnego oświadczenia o tym, czy podjął zatrudnienie, a jeżeli podjął, to w jakiej formie i na jakim stanowisku z poświadczeniem tego faktu przez nowego pracodawcę lub czy podjął inną działalność, o której mowa w § 3. Niezłożenie lub odmowa złożenia takiego oświadczenia miało być równoznaczne z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem § 5 pkt 1. § 6 pkt 1 umowy o zakazie konkurencji stanowił, że w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania postanowień § 5 pkt 1 umowy, pracownik zapłaci na rzecz pracodawcy karę umowną w wysokości pięciokrotnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w § 5 pkt 2. Ponadto pracownik zwróci kwotę, którą już otrzymał od pracodawcy tytułem odszkodowania, poczynszy od początku miesiąca, w którym nastąpiło naruszenie postanowień § 5 pkt 1 umowy.

Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 31 marca 2010 r. Od dnia 8 kwietnia 2010 r. Ł. Ł. podjął pracę w firmie A. S.A. na stanowisku menadżera ds. kluczowych klientów. Pozwany przedstawił powódce zaświadczenie z dnia 13 kwietnia 2010 r., potwierdzające zatrudnienie w tej firmie.

Pismem z 6 maja 2010 r. powódka poinformowała pozwanego o naruszeniu umowy o zakazie konkurencji i wezwała go do zapłaty kwoty 44.830,25 zł tytułem kary umownej w terminie 14 dni od daty pisma.

Sąd drugiej instancji ustalił ponadto, że „powód pismem z dnia 4 maja 2010 r. uznał, że powódka zerwała w sposób jednostronny umowę o zakazie konkurencji wskutek niewypłacenia odszkodowania za powstrzymanie się od dokonywania działań konkurencyjnych”, a spółka A. S.A. poza dystrybucją sprzętu IT oraz sprzedażą materiałów biurowych prowadziła m.in. sprzedaż mebli oraz artykułów spożywczych zarówno w obrocie hurtowym, jak i detalicznym.

W ocenie Sądu Okręgowego, jeżeli A. S.A. prowadziła dla powodowej Spółki hurtową sprzedaż artykułów, które następnie powódka sprzedawała własnym klientom, to jest to działalność konkurencyjna. Oba podmioty wprowadzają na rynek produkty w znacznej części się pokrywające, przy czym A. S.A. znaczną część swoich obrotów wypracowuje ze sprzedaży hurtowej tych samych artykułów. Detaliczne różnice w artykułach biurowych nie przesądzają o braku konkurencyjności, skoro dotyczą klientów zainteresowanych tym samym rodzajem artykułów.

Sąd Okręgowy podkreślił, że Kodeks pracy nie definiuje pojęcia działalności konkurencyjnej; w konsekwencji prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy o zakazie konkurencji - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. Konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiająca się 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 i jest uznana za konkurencyjną w umowie stron. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża. Nie jest sporne, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, precyzującą zakres działalności konkurencyjnej jako działalność każdego podmiotu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, której zakres obejmuje działalność pokrywającą się z zakresem przedmiotu przedsiębiorstwa pracodawcy oraz jakiegokolwiek firmy należącej do grupy L. Z zapisów tych wynika

jednoznacznie, że pozwany zobowiązany był przez okres jednego roku, czyli do 31 marca 2011 r. powstrzymać się od podjęcia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy.

Pozwany zajmował w firmie L. S.A. istotne stanowisko samodzielne, miał dostęp do istotnych informacji programowych, technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych, których obowiązuje był strzec zarówno w okresie zatrudnienia, jak i w okresie wynikającym z umowy o zakazie konkurencji. Powódka oraz spółka, w której pozwany podjął zatrudnienie prowadziły sprzedaż hurtową m. in. mebli, artykułów biurowych, czy produktów spożywczych, w związku z czym nie można uznać, że posiadały inny krąg odbiorców. Sam fakt, że jedna ze spółek posiadała obszerniejszą ofertę, nie przesądza, że nawet skromny zakres zbieżnych ofert nie stanowi działalności konkurencyjnej. Odnośnie do odmiennego kręgu odbiorców, poza ogólnymi wpisami w KRS dotyczącymi charakteru prowadzonej sprzedaży, strony nie wykazały konkretnych podmiotów, z którymi dokonywane były transakcje.

Sąd drugiej instancji za błędne uznał twierdzenie pozwanego, że ze względu na opóźnienia w zapłacie przez powódkę odszkodowania z tytułu przestrzegania obowiązku powstrzymywania się od zachowań konkurencyjnych, stał on się wolny od umowy, składając stosowne oświadczenie. W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że podstawą roszczeń powódki jest zastrzeżona w § 6 umowy o zakazie konkurencji kara umowna w wysokości pięciokrotnego miesięcznego wynagrodzenia pozwanego. Kara taka może zastępować odszkodowanie, albowiem nie wymaga udowodnienia szkody i jej wysokości, a jej wypłacenie nie może zwalniać pracownika od realizacji obowiązków wynikających z umowy. W związku z ustaleniem, że działalność A. S.A. stanowi działalność konkurencyjną względem L. S.A., a pozwany nie wywiązał się z umowy o zakazie konkurencji, powódka ma prawo żądania zapłaty na jej rzecz kary umownej w wysokości 44.830,25 zł. Sąd podkreślił przy tym, że wysokość określonej kwoty nie była przez pozwanego kwestionowana.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego (w całości) pozwany zaskarżył skargą kasacyjną, którą oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) skarga zarzuciła:

a) błędną wykładnię art. 101¹ § 1 k.p. i art. 101² §1 k.p. polegającą na przyjęciu, że zachowanie pozwanego mieściło się w zakresie pojęcia działalności konkurencyjnej;

b) niezastosowanie art. 484 § 2 k.c. i pominięcie zarzutów powoda (powinno być pozwanego), że kara umowna której zasądzenia domaga się powód jest rażąco wygórowana.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

- art 229 k.p.c. przez uznanie za przyznaną okoliczności w postaci wysokości kary umownej, która zdaniem Sądu Okręgowego nie była kwestionowana, podczas gdy pozwany podnosił zarzut rażącego wygórowania kary, omawiając ten problem w piśmie procesowym z dnia 28 września 2012 r.;

- art. 391 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieustosunkowaniu się do podnoszonego przez pozwaną zarzutu rażącego wygórowania kary umownej, podczas gdy dyspozycja wskazanych przepisów nakłada na sąd orzekający obowiązek ustosunkowania się do wszystkich zarzutów i wskazanie, dlaczego sąd nie dał wiary danym faktom bądź odmówił mocy dowodowej przeprowadzonym dowodom;

- art. 386 § 1 k.p.c. przez jego zastosowanie i uwzględnienie w całości apelacji powoda, pomimo jej bezzasadności;

- art. 385 k.p.c. przez jego niezastosowanie, pomimo że apelacja powoda jest w całości bezzasadna;

- art. 382 i art. 386 § 1 k.p.c. w następstwie którego oraz niedochowania kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego i niespełnienia jego procesowej funkcji (art. 382 k.p.c.) doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu, braku wyczerpujących ustaleń - i z obrazą przytoczonych przepisów - pominięcia odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie w części, bądź o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu sprawy do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia co do kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Na podstawie art. 101¹ § 1 k.p. 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). W myśl art. 101² § 1 k.p. powyższy przepis znajduje odpowiednie zastosowanie, 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.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy posiada znamiona umowy wzajemnej. Zobowiązania pracownika i pracodawcy, stają się z woli stron, częścią umownego stosunku z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Umowa powinna precyzyjnie przewidywać zakres obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika. Wykładnia oświadczeń woli zawartych w umowie podlega ogólnym regułom interpretacyjnym określonym w art. 65 k.c. W myśl § 1 tego artykułu oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje; § 2 stanowi natomiast, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Wyrażone w przytoczonym przepisie reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo cywilne wartości. Są nimi z

jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2014 r., III PK 28/14, LEX nr 1552149, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2015 r. w sprawie III PZP 2/15, OSNP 2015 nr 9, poz. 118).

Brak oparcia skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. uniemożliwia w pełni skuteczne zakwestionowanie dokonanej przez Sąd Okręgowy wykładni tego postanowienia umowy o zakazie konkurencji zawartej przez strony, w którym ustalono przedmiot zakazu konkurencji.

Nie ulega wątpliwości, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) należy skonkretyzować zakres tego zakazu. Stopień konkretyzacji zakazu konkurencji może być różny, na przykład zależny od tego, jakie stanowisko pracy zajmował były pracownik w czasie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. W judykaturze przyjmuje się, że im wyższe stanowisko pracownik zajmował i im szerszy miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, tym bardziej ogólny (mniej skonkretyzowany) może być przedmiot nałożonego nań zakazu konkurencji - np. w przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania pracodawcy, zakres zakazu konkurencji może być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005 nr 5, poz. 63).

Decydujące znaczenie dla ustalenia obowiązującego pracownika zakazu konkurencji ma treść umowy zawartej między stronami. W świetle art. 101¹ § 1 k.p. prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) - jednakże przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego 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 zagraża mu. Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść) chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców (por. między innymi wyroki z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 270; z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98 i z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 316). Oznacza to, że przedmiot zakazu może odnosić się do przedmiotu faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza tę działalność w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Najważniejsze zatem i podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) działalności konkurencyjnej stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstw - przedsiębiorstwa pracodawcy (byłego pracodawcy) oraz przedsiębiorstwa, w którym swoją aktywność zawodową realizuje pracownik po ustaniu stosunku pracy.

W zaskarżonym rozpatrywaną skargą kasacyjną wyroku Sąd Okręgowy uznał - odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, że powodowa Spółka i A. S.A. prowadziły względem siebie działalność konkurencyjną. Sąd drugiej instancji ustalił, że A. S.A. poza dystrybucją sprzętu IT oraz sprzedażą materiałów biurowych prowadziła m.in. sprzedaż mebli oraz artykułów spożywczych zarówno w obrocie hurtowym, jak i detalicznym.

Oceniając przedstawione wyżej ustalenia faktyczne Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że obydwie spółki prowadziły względem siebie działalność konkurencyjną, gdyż zakres przedmiotowy sprzedaży tych spółek częściowo się pokrywał. Wprawdzie druga spółka prowadziła głównie sprzedaż hurtową i zakres jej handlowej oferty był większy, jednak pozwany pracował w obu spółkach na

bardzo podobnym stanowisku jako kierownik ds. kluczowych, najważniejszych klientów, a więc klientów dokonujących największych zakupów. Jego zatrudnienie w nowej spółce stanowiło więc zagrożenie dla interesów powodowej spółki, wpływając niekorzystnie na jej sytuację na rynku oraz sytuację ekonomiczną. Mimo więc tego, że Sąd w zaskarżonym wyroku nie ustalił precyzyjnie pełnego zakresu pokrywającego się przedmiotu działalności obu spółek, nie można przyjąć, że doszło do zarzucanej w skardze kasacyjnej błędnej wykładni art. 101¹ § 1 k.p. i art. 101² § 1 k.p. polegającej na przyjęciu, że zachowanie pozwanego mieściło się w zakresie pojęcia działalności konkurencyjnej.

Zasadny jest natomiast zarzut procesowej podstawy rozpatrywanej skargi kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) dotyczący naruszenia art. 229 k.p.c. przez uznanie za przyznaną okoliczności w postaci wysokości kary umownej, która zdaniem Sądu Okręgowego nie była kwestionowana, podczas gdy pozwany podnosił w toku procesu zarzut rażącego wygórowania kary i zarzut odmiennego sposobu obliczania wysokości kary umownej, omawiając te problemy w piśmie procesowym z dnia 28 września 2012 r. (k. 120 akt sprawy).

Sąd drugiej instancji niewłaściwie – z naruszeniem wskazanego przepisu prawa procesowego – przyjął, że „...zasądził od pozwanego na rzecz powodowej spółki dochodzoną kwotę 44.830,25 zł, której wysokość nie była przez pozwanego kwestionowana”.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. w sprawie II PK 327/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173) zajął stanowisko, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia związanej z tym szkody (art. 484 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jednak pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykáže (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana.

Aprobuując te konstatacje Sąd Najwyższy, rozpoznając niniejszą skargę kasacyjną uznał, iż z przytoczonego wyżej 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, co wystąpiło w niniejszej sprawie. Powyższe okoliczności wskazują na pominięcie art. 484 k.c. przez Sąd Okręgowy przy zasądzeniu kary umownej z art. 101² § 1 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania na mocy art. 108 § 2 k.p.c.

kc