

Sygn. akt VII P-Pm 289/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 4 września 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa (...) w B.

przeciwko M. A.

o zapłatę

- zasądza od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 1.922,32 (tysiąc dziewięćset dwadzieścia dwa, 32/100) złote wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 lipca 2016 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 772,00 (siedemset siedemdziesiąt dwa) złote tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 289/18

UZASADNIENIE

(...) sp. z o.o. sp. k. w B. pozwem przeciwko M. A. domagała się zasądzenia kwoty 1.922,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14 lipca 2016 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż pozwany był pracownikiem (...) sp. z o.o. i został przejęty przez powódkę w trybie art. 23¹ k.p. W dniu 17 grudnia 2015 r. pozwany złożył wypowiedzenie, a umowa rozwiązała się po okresie 2 tygodni. W dniu 30 marca 2016 r. pracodawca przelał mu w dobrej wierze kwotę 1.922,32 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Po tej dacie pracodawca powziął informację, iż już wcześniej pozwany podjął pracę w podmiocie konkurencyjnym – (...) sp. z o.o. w W.. Powódka wezwała go do zwrotu odszkodowania, czego nie uczynił. Niezależnie od naruszenia zakazu konkurencji, umowa z dnia 4 lipca 2014 r. w dacie wypłacenia świadczenia nie obowiązywała, co pracodawca ustalił dopiero później. Stronami tej umowy byli bowiem pozwany i jego pierwotny pracodawca (...) sp. z o.o. Zgodnie natomiast z orzecznictwem, hybrydowy charakter umowy nie pozwala przyjąć, że przechodzi ona z mocy prawa na nowego pracodawcę z mocy art. 23¹ k.p.

W odpowiedzi, pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż zaprzecza wszelkim okolicznościom

pozwu, w tym zwłaszcza odnośnie wykonywania pracy konkurencyjnej wobec powodowej spółki. Wypłacone świadczenie nie było również nienależne w rozumieniu k.c. Pracodawca szantażuje pracodawców umowami o zakazie konkurencji, chcąc związać pracowników takim zakazem i jednocześnie za ten okres nie płacić lub płacić tylko część należności. Takie działania pracodawcy nie powinny podlegać ochronie prawnej.

Sąd ustalił, co następuje:

M. A. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. B. od dnia 5 maja 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 5 lipca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku technika. Do jego obowiązków należało przygotowanie, instalowanie oraz serwis robotów i innych urządzeń będących w ofercie pracodawcy.

W dniu 4 lipca 2014 r. M. A. zawarł z (...) sp. z o.o. w B. umowę o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia oraz po jego ustaniu. Umowę zawarto z uwagi na charakter wykonywanej przez pozwanego pracy, dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz bardzo silną konkurencję na rynku, na którym działa spółka (§ 1 ust. 2). Strony ustaliły, że za działalność konkurencyjną uznają w szczególności działalność związaną bezpośrednio i pośrednio z obsługą, naprawą oraz programowaniem robotów przemysłowych typu „take out”, w szczególności robotów firmy (...), a także jakąkolwiek inną działalność bezpośrednio lub pośrednio podobną do obszaru handlowego działalności gospodarczej spółki (§ 1 ust. 3). Pracownik zobowiązał się do niepodejmowania jakichkolwiek czynności konkurencyjnych, w tym zwłaszcza w formie: działalności prowadzonej osobiście, w formie spółki cywilnej lub osobowej; jakiegokolwiek uczestnictwa w działalności prowadzonej przez inne podmioty; świadczenia pracy lub usług; reprezentowania, doradztwa lub wpływania w jakikolwiek sposób na działalność podmiotu konkurencyjnego; czerpania w jakikolwiek sposób dochodów z działalności podmiotu konkurencyjnego (§ 2 ust. 1). Strony przyznały, że pracownik ma dostęp do informacji szczególnie ważnych dla spółki, których ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę (§ 3 ust. 1). Ocena, czy informacje posiadane przez pracownika są szczególnie ważne dla spółki należy wyłącznie do pracodawcy (§ 3 ust. 2). Zakaz konkurencji miał obowiązywać także 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy (§ 3 ust. 3). Spółka zobowiązała się do zapłaty na rzecz pracownika przez czas obowiązywania zakazu po ustaniu stosunku pracy odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia brutto otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy, w okresie odpowiadającym okresowi obowiązywania zakazu, płatnego kwartalnie z dołu, w ostatnim dniu kwartału (§ 3 ust. 4). Naruszenie zakazu zwalniało z obowiązku zapłaty odszkodowania i uprawniało spółkę do żądania zapłaty kary umownej w kwocie 20.000,00 zł (§ 3 ust. 5).

Pismem z dnia 17 lipca 2015 r. ówczesny pracodawca pozwanego (...) sp. z o.o. w B. zawiadomił go, iż od dnia 1 sierpnia 2015 r. zostanie przejęty wraz z częścią dotychczasowego zakładu pracy przez nowego pracodawcę – (...) sp. z o.o. sp. k. w B., w trybie art. 23¹ k.p. Do przejęcia takiego doszło, a M. A. nie zawierał z nowym pracodawcą jakiegokolwiek umowy o zakazie konkurencji.

(...) sp. z o.o. sp. k. w B. istniała już wcześniej, jednak w tym czasie przeniesiono do niej główną działalność, bez zlikwidowania (...) sp. z o.o. w B..

Pismem z dnia 17 grudnia 2015 r. pozwany rozwiązał z powodką umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, co nastąpiło z dniem 2 stycznia 2016 r.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę z dnia 5 maja 2014 r. – k. 1 części B akt osobowych powoda; świadectwo pracy z dnia 4 stycznia 2016 r. – k. 2 części C akt osobowych powoda; umowa o pracę z dnia 5 lipca 2014 r. – k. 4; zawiadomienie o przejęciu zakładu pracy z dnia 17 lipca 2015 r. – k. 5; oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 17 grudnia 2015 r. – k. 6; umowa o zakazie konkurencji – k. 7-9; przesłuchanie Prezesa Zarządu komplementariusza powodowej spółki Ł. Ż. – k. 68-69; przesłuchanie pozwanego – k. 69-71)

Jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy z powodową spółką, w grudniu 2015 r., M. A. rozpoczął negocjacje w kwestii nowego zatrudnienia z (...) sp. z o.o. w W.. Kiedy doszedł z nią do porozumienia, rozwiązał stosunek pracy z (...) sp. z o.o. sp. k. w B. za wypowiedzeniem z dniem 2 stycznia 2016 r. Nowe zatrudnienie podjął już natomiast od dnia 4

stycznia 2016 r. W (...) w W. pozwany był początkowo zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży (w okresie od 4 stycznia do 4 lipca 2016 r., a więc przez okres odpowiadający okresowi zakazu konkurencji z umowy z dnia 4 lipca 2014 r.), a od dnia 5 lipca 2016 r. jest zatrudniony na stanowisku technika serwisu, zajmując się m.in. uruchamianiem i serwisem maszyn.

Powodowa spółka, również w trakcie zatrudnienia w niej pozwanego, posiadała w ofercie także wtryskarki, choć ich sprzedaż i obsługa była marginalną częścią działalności przedsiębiorstwa, z uwagi na niewielkie zainteresowanie klientów tym zakresem jej oferty. Główną gałęzią, którą zajmowała się spółka były roboty trzyosiowe, służące do odbioru detali z konkretnych wtryskarek, przy czym część firm działających w branży maszynowego przetwórstwa tworzyw oferuje maszyny zintegrowane, tj. wtryskarki wraz z robotem, na jednym panelu sterującym. (...) sp. z o.o. w W. jest jednym z liderów rynku, na którym działa również (...) sp. z o.o. sp. k. w B..

(dowód: pisma (...) sp. z o.o. w W. z dnia 4 lipca 2018 r. i 30 sierpnia 2018 r. – k. 60, 95; odpisy KRS oraz witryny internetowe (...) sp. z o.o. sp. k. w (...) sp. z o.o. w W. – k. 75-93; przesłuchanie Prezesa Zarządu komplementariusza powodowej spółki Ł. Ż. – k. 68-69; przesłuchanie pozwanego – k. 69-71)

W dniu 30 marca 2016 r. (...) sp. z o.o. sp. k. w B. zapłaciła pozwanemu kwotę 1.922,32 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji z dnia 4 lipca 2014 r., zawartej z (...) sp. z o.o. w B.. Pracodawca przypominał wówczas zarówno pozwanemu, jak i D. T. (również byłemu już pracownikowi) o konieczności stosowania się do zapisów umowy o zakazie konkurencji.

W okresie kwietnia-maja 2016 r. Prezes Zarządu komplementariusza powodowej spółki Ł. Ż., dowiedział się, że M. A., pomimo zawartej umowy o zakazie konkurencji i wypłaconego odszkodowania, pracuje w (...) sp. z o.o. w W., która prowadzi działalność konkurencyjną w stosunku do jego spółek. Chciał wówczas domagać się od pozwanego kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji na kwotę 20.000,00 zł. Po konsultacjach z prawnikiem dowiedział się jednak, że skoro doszło do przejścia pracownika przez (...) sp. z o.o. sp. k. w B. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. i nie zawarła ona z M. A. nowej umowy o zakazie konkurencji, to umowa zawarta z poprzednim pracodawcą nie wiąże już stron nowego stosunku pracy. Ł. Ż. wysłał wówczas pismo do pozwanego wskazując, że umowa nie obowiązuje i ma on zwrócić przesłane mu odszkodowanie. M. A. pokazał to pismo D. T., wskazując mu jednoznacznie, że nie obowiązują ich umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pomimo tego, nie zwrócił wypłaconego mu odszkodowania.

Pismem z dnia 28 czerwca 2016 r. powódka wezwała M. A. do zwrotu kwoty 1.922,32 zł, wypłaconej tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Wnioskiem z dnia 18 grudnia 2016 r. spółka wniosła do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy zawiązanie do próby ugodowej m.in. w rzeczonym zakresie. W toku posiedzenia z dnia 11 kwietnia 2017 r. strony nie doszły do porozumienia i nie zawarły ugody, co zostało stwierdzone przez Przewodniczącego sądu.

(dowód: potwierdzenie przelewu z dnia 30 marca 2016 r. – k. 10; wezwanie do zapłaty z dnia 28 czerwca 2016 r. wraz z dowodem nadania – k. 11-12; dokumenty z akt Sądu Rejonowego w Bydgoszczy w sprawie I Co 435/16, w tym zwłaszcza protokół posiedzenia z dnia 11 kwietnia 2017 r. – k. 37 akt I Co 435/16 SR w Bydgoszczy; zeznania świadka D. T. – k. 67; przesłuchanie Prezesa Zarządu komplementariusza powodowej spółki Ł. Ż. – k. 68-69; przesłuchanie pozwanego – k. 69-71)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały, a także na podstawie zeznań świadka D. T. oraz częściowo przesłuchania stron. Zeznania świadka D. T. oraz Prezesa Zarządu komplementariusza powodowej spółki Ł. Ż. okazały się wiarygodne, gdyż były logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Jedyne częściowo natomiast – w zakresie w jakim pokrywa się ono z pozostałym zebrany materiałem dowodowym – Sąd dał wiarę przesłuchaniu M. A.. Należy tu zwłaszcza podkreślić sposób jego zeznań,

w trakcie których wielokrotnie zmieniał zdanie i swe twierdzenia w zakresie obowiązywania umowy, a na niektóre pytania najzwyczajniej w ogóle nie odpowiedział. Próbował więc ewidentnie dopasowywać swe zeznania do aktualnej potrzeby, co zresztą widać w całym jego zachowaniu – dużo wcześniej przekazał już D. T., że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ich nie obowiązuje z uwagi na przejście poprzedniego zakładu pracy i ich samych w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p., a jednocześnie nie poczuwał się do obowiązku zwrotu wypłaconego mu przez powódkę odszkodowania z tej umowy, próbując poszukiwać kolejnych, różnorodnych podstaw do uchylenia się od tego obowiązku. Za wiarygodne, spójne logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego Sąd uznał zeznania Ł. Ż. także w zakresie, w którym wskazał on że dowiedział się o pracy pozwanego w konkurencyjnej (...) sp. z o.o. (...) w kwietniu, bądź maju 2016 r., a więc już po wypłaceniu w dniu 30 marca 2016 r. kwoty 1.922,32 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, po czym chciał wystąpić o zapłatę kary umownej w wysokości 20.000,00 zł. Do tego momentu był bowiem przekonany, iż łącząca M. A. z (...) sp. z o.o. w B. umowa o zakazie konkurencji obowiązuje również nowego pracodawcę, który przejął go w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p., tj. (...) sp. z o.o. sp. k. w B.. Zasady doświadczenia życiowego wskazują przy tym jednoznacznie, iż osoby nie mające właściwego wykształcenia, a nawet specjalistycznej wiedzy z zakresu prawa pracy, nie mają świadomości charakteru umowy o zakazie konkurencji (o czym poniżej), co zresztą wzbudzało nawet rozbieżności w dawnym orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego. Podkreślenia wymaga, że stan faktyczny sprawy był w dużej mierze – w zakresie potrzebnym do jej rozstrzygnięcia – niesporny. Przede wszystkim poza sporem pozostawał fakt, iż strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, przy czym pierwotnym pracodawcą pozwanego była (...) sp. z o.o. w B.. To właśnie wyłącznie z tą spółką (...) zawierał umowę o zakazie konkurencji, czego nie uczynił już z powodową (...) sp. z o.o. sp. k. w B., po przejściu części poprzedniego zakładu pracy wraz z pracownikami z dniem 1 sierpnia 2015 r.

W nowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy w pełni podziela, wskazuje się jednolicie, iż artykuł 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą (zob. uchwałę z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15, OSNAPiUS 2015/9/118, czy wyroki z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14, OSNAPiUS 2016/12/151, z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 275/16, Legalis nr 1575344, z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16, OSNP 2018/7/91 i z dnia 24 października 2017 r., II PK 298/16, Legalis nr 1715372). Skoro umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest objęta treścią stosunku pracy, to nie znajduje do niej zastosowania art. 23¹ k.p. Ustanowiony w tym przepisie skutek przejścia nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. W konsekwencji, art. 23¹ k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej z poprzednim pracodawcą. Ten pogląd nie oznacza jednak wyłączenia możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej niż art. 23¹ k.p. Nowy pracodawca może bowiem stać się stroną tej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków, jednak w niniejszej sprawie sytuacja tak nie miała miejsca, albowiem (...) sp. z o.o. sp. k. w B. nie przejęła pełni praw i obowiązków (...) sp. z o.o. w B. (która nadal funkcjonuje), a jedynie część tego przedsiębiorstwa wraz z pracownikami. W tej sytuacji nie może budzić wątpliwości, iż (...) sp. z o.o. sp. k. w B. nie zawarła z M. A. umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie wiązała tych stron umowa z dnia 4 lipca 2014 r., zawarta przez pozwanego z jego ówczesnym pracodawcą. Wypłata w dniu 30 marca 2016 r. przez powodową spółkę kwoty 1.922,32 zł na rzecz M. A. nastąpiła tym samym bez podstawy prawnej.

Stosownie do art. 405 k.c. (przepisy w zakresie bezpodstawnego wzbogacenia należy stosować w sprawie z zakresu prawa pracy na zasadzie art. 300 k.p.), kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe, do zwrotu jej wartości. Przepisy artykułów poprzedzających stosuje się w szczególności do świadczenia nienależnego; świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany względem osoby, której świadczył, albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła lub zamierzony cel świadczenia nie został osiągnięty, albo jeżeli czynność prawna zobowiązująca do świadczenia była nieważna i nie stała się ważna po spełnieniu świadczenia (art. 410 § 1 i 2 k.c.). Taka sytuacja zaszła w sprawie. Świadczenie jest bowiem nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany lub nie był zobowiązany wobec osoby, której świadczył (condictio indebiti). Jest to najczęstszy przypadek świadczenia

nienależnego, mający również miejsce w tej sprawie. (...) sp. z o.o. sp. k. w B. spełniła na rzecz pozwanego świadczenie w postaci zapłaty odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, mimo że nie była w ogóle zobowiązana do zapłaty, o czym w dacie spełnienia świadczenia nie miała wiedzy. *Condictio indebiti* przysługuje bowiem również w wypadku, gdy ktoś świadczył na rzecz innej osoby niż rzeczywisty wierzyciel. Najprostszym do właściwego ujęcia jest przypadek, gdy zarówno *solvens*, jak i *accipiens*-wierzyciel mylnie sądzili, że łączy ich stosunek prawny. W takim wypadku nie ma wątpliwości, że *solvensowi* (rzekomemu dłużnikowi) przysługuje roszczenie zwrotne (tak Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Osajdy, Legalis 2018, kom do art. 410).

W rozpoznawanej sprawie nie znajdzie przy tym zastosowania, wbrew zarzutowi pozwanego, art. 411 pkt 1 k.c., zgodnie z którym, nie można żądać zwrotu świadczenia, jeżeli spełniający świadczenie wiedział, że nie był do świadczenia zobowiązany, chyba że spełnienie świadczenia nastąpiło z zastrzeżeniem zwrotu albo w celu uniknięcia przymusu lub w wykonaniu nieważnej czynności prawnej. Wskazano już powyżej, że w okolicznościach sprawy, w kwestii tak trudnej pod względem prawnej, w której w ostatnim okresie doszło do zmiany poglądów nawet Sądu Najwyższego, nie sposób oczekiwać od powodowej spółki i osób nią zawiadujących, wiedzy na temat cywilnoprawnego charakteru umowy o zakazie konkurencji, co z kolei ma wpływ na niestosowanie do niej art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. Trzeba zauważyć, iż ustawodawca chroni jedynie takiego nienależnie świadczącego, który znajdował się w błędzie co do swojego obowiązku świadczenia i tak, w ocenie Sądu niewątpliwie, było właśnie w niniejszej sprawie, w której Prezes Zarządu komplementariusza powódki Ł. Ż. w sposób usprawiedliwiony pozostawał przez długi okres (również w marcu 2016 r.) w przekonaniu, iż pozwany jest związany z (...) sp. z o.o. sp. k. w B. umową o zakazie konkurencji, zawartą z jego poprzednim pracodawcą (...) sp. z o.o. w B.. Ustawa wyraźnie wymaga pozytywnej wiedzy o nieistnieniu zobowiązania. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 28 października 1938 r. (I C 1642/37, OSN 1939/7/306), dla wyłączenia kondykcji „konieczne jest udowodnienie przez przyjmującego świadczenie, iż świadczący miał, spełniając świadczenie, całkowitą świadomość tego, że się ono nie należy i że może go bez ujemnych dla siebie konsekwencji prawnych nie wykonać, a mimo to je spełnił” (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 29 września 2010 r., I ACA 686/10, Legalis). Za niewystarczające przy tym uznać trzeba nawet udowodnienie niedbalstwa, choć w tym zakresie pozwany i tak nie przedsięwziął jakiegokolwiek aktywności dowodowej. Wymóg udowodnienia wiedzy *solvensa* musi być rzecz jasna rozumiany racjonalnie. Wiedza jest okolicznością subiektywną, której wykazanie przez przeciwnika jest z reguły niemożliwością. Dlatego *accipiens* musi jedynie udowodnić taki stan rzeczy, który oceniając sprawę rozsądnie pozwala na sformułowanie domniemania faktycznego (art. 231 k.p.c.), że *solvens* wiedział, że nie jest zobowiązany. Nie wystarcza jednak udowodnienie, że *solvens* o braku zobowiązania powinien wiedzieć, jeśli nie jest oczywiste, że tak właśnie było. W rozpoznawanej sprawie okoliczności sprawy wskazują jednoznacznie, że powodowa spółka najwyczejniej nie mogła mieć wiedzy w dacie wypłaty odszkodowania, iż nie jest do tego zobowiązana. Nie wyłącza kondykcji również błąd co do prawa (np. co do podstawy prawnej świadczenia). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 18 lipca 1952 r. (C 809/52, PiP 1953/4/610), o świadomości spełniającego świadczenie, że do świadczenia nie jest zobowiązany, można mówić wtedy, gdy nie tylko jest mu znany stan faktyczny uzasadniający brak obowiązku świadczenia, ale również gdy ma on świadomość tego, że obowiązujące przepisy prawne uzasadniają brak obowiązku świadczenia. Trafnie również przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 listopada 1966 r. (II PR 512/66, OSNCP 1967/7/136), iż nie można przyjąć, że spełniający świadczenie wiedział, że nie był do świadczenia zobowiązany w rozumieniu art. 411 pkt 1 k.c. wtedy, gdy podmiot zatrudniający wypłaca pracownikowi nienależne świadczenie pod wpływem błędu co do prawa lub sytuacji faktycznej. Na marginesie jedynie w tym miejscu wypada zaznaczyć, iż rzeczony świadczenie nie jest wynagrodzeniem za pracę, nawet w szerokim rozumieniu.

Te względy przemawiają za koniecznością zwrotu przez pozwanego nienależnie wypłaconego mu świadczenia z tytułu odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zupełnie ubocznie można jednak wskazać (zwłaszcza w kontekście zarzutów pozwanego o niewłaściwym zachowaniu pracodawcy), iż w ocenie Sądu Rejonowego, nawet w sytuacji, gdyby strony procesu wiązała umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to i tak roszczenie uznać należałoby za zasadne. Podzielić trzeba bowiem pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r. (II PK 229/10, Legalis nr 432266) „Naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia byłego pracodawcę (niezależnie od

domagania się odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji na podstawie art. 471 k.c. czy art. 483 k.c.) do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania przewidzianego w 101² § 3 k.p., poczynając od daty powzięcia o tym wiadomości przez pracodawcę, a jeżeli pracodawca wypłacał raty odszkodowania w czasie, gdy doszło już do naruszenia tego zakazu przez byłego pracownika - do żądania ich zwrotu na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i nast. k.c.).” W rozpoznawanej sprawie natomiast nie budzi w ocenie Sądu jakichkolwiek wątpliwości, iż pozwany podjął działania konkurencyjne w rozumieniu § 2 ust. 1 umowy z dnia 4 lipca 2014 r. już od dnia 4 stycznia 2016 r., podejmując wykonywanie pracy w ramach umowy o pracę w podmiocie konkurencyjnym do powodowej spółki, tj. (...) sp. z o.o. w W.. Zachowanie M. A. należy uznać za tym bardziej negatywne, jeśli weźmie się pod uwagę, iż w grudniu 2015 r. był on przekonany, że obowiązuje go umowa o zakazie konkurencji, a już wówczas, co sam przyznał, poszukiwał i negocjował nowe warunki zatrudnienia z nowym pracodawcą, konkurencyjnym przecież wobec powodowej spółki. Zupełnie chybione i stanowiące nieudolną próbę uniknięcia odpowiedzialności za swe postępowanie, pozostają twierdzenia pozwanego, iż nie świadczył on pracy konkurencyjnej w (...) sp. z o.o. w W.. Niewątpliwie, pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe (tak SN w wyroku z dnia 24 października 2017 r., II PK 298/16, Legalis nr 1715372). Podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstwa byłego pracodawcy oraz przedsiębiorstwa, w którym pracownik realizuje swoją aktywność zawodową po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zaś zasadniczo wtedy, gdy oba te podmioty zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr lub usług. Naruszeniem łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest więc sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy z tej samej branży, który działa na tym samym obszarze terytorialnym, co był pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców (tak SN w wyroku z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16, OSNAPiUS 2018/7/91; por. także wyroki z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 108/10, OSNP 2012/3-4/31 i z dnia 8 stycznia 2014 r., I PK 146/13, OSNP 2015/4/48). Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się przy tym zarówno do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, jak i do działalności zaplanowanej. Zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinien być skonkretyzowany w umowie o zakazie konkurencji (tak SN w wyroku z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNAPiUS 2007/19-20/276). Przenosząc powyższe poglądy wprost do realiów niniejszej sprawy, w ocenie Sądu nie może budzić wątpliwości, iż od dnia 4 stycznia 2016 r. M. A. podjął działania konkurencyjne określone w § 2 ust. 1 umowy z dnia 4 lipca 2014 r., poprzez wykonywanie pracy i otrzymywanie wynagrodzenia od podmiotu konkurencyjnego wobec powodowej spółki, co również zobowiązywałoby go (przy czysto hipotetycznym przyjęciu tezy o związaniu stron procesu umową o zakazie konkurencji) do zwrotu otrzymanego odszkodowania.

Za chybiony uznano także, ogólnikowo podniesiony przez stronę pozwaną zarzut naruszenia przez powódkę art. 8 k.p., stosownie do którego nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego; takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Ustawodawca decyduje się na wprowadzenie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego widząc w niej z jednej strony instrument pozwalający na konieczną indywidualizację konkretnych sytuacji, które wymagają odrębnego potraktowania, odmiennego niż to przewidują reguły generalne, z drugiej upatrując w niej swoistego rodzaju mechanizmu pozwalającego na dostosowanie prawa do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych (tak SN w wyroku z dnia 3 listopada 2010 r., II PK 93/10, OSNSPIUS 2012/1-2/28). Przepis art. 8 k.p. określa dwie postacie nadużycia prawa. Pierwszą z nich jest korzystanie z prawa wbrew jego społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu, czyli celowi, jakiemu prawo ma służyć, drugą natomiast polega na korzystaniu z prawa w warunkach sprzecznych z zasadami współzycia społecznego, to jest regułami, które nie będąc normami prawnymi, określają zachowania ludzi w ich wzajemnych stosunkach, a więc zgodnie z wymaganiami moralności, uznanymi regułami obyczajowymi oraz zasadami etycznego i uczciwego postępowania (por. wyroki SN z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 167/07, OSNP 2009/5-6/59 i z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06, OSNP 2008/1-2/3 i orzeczenia tam powołane). Za ugruntowane należy uznać stanowisko, po pierwsze, że stosowanie art. 8 k.p. może mieć

miejsce jedynie w sytuacjach wyjątkowych, w przeciwnym bowiem przypadku doszłoby do zachwiania bezpieczeństwa obrotu prawnego, a po drugie, że przepis ten może znaleźć wyjątkowo zastosowanie jako środek obrony przed wykonaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną (por. m.in. uchwałę SN z dnia 11 października 1996 r., III CZP 76/96, OSNC 1997/2/16; wyrok SN z dnia 17 września 1997 r., I PKN 273/97, OSNAPiUS 1998/13/394; wyrok SN z dnia 13 listopada 1997 r., I CKN 323/97, OSNC 1998/5/79; wyrok SN z dnia 27 czerwca 2001 r., II CKN 604/00, OSNC 2002/3/32; wyrok SN z dnia 29 marca 2005 r., I PK 261/04, OSNP 2006/5-6/78). Nadużycie prawa ma zatem zawsze charakter indywidualny. Znaczy to, że wymagane jest rozważenie w konkretnej sprawie, z uwzględnieniem zachodzących w niej okoliczności, czy zachowanie osoby uprawnionej (w tym przypadku powodowej spółki), z punktu widzenia społecznej akceptacji określonego postępowania, jest naganne. Inaczej rzecz ujmując, na nadużycie prawa mogą wskazywać szczególne okoliczności konkretnego przypadku, wynikające z twierdzeń strony broniącej się przed wykonaniem tego prawa. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12, Lex nr 1243022), na podstawie przepisu art. 8 k.p. każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy – ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego – zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie SN z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004/16/283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok SN z dnia 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968/10/210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z dnia 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975/1/4; z glosami S. Sołtyśńskiego i Z. Ziemińskiego). Należy zatem wyraźnie podkreślić, że iż ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. W realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że dochodzone przez powodową spółkę roszczenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sądowi Rejonowemu trudno odkodować, a pozwany nie sprecyzował, naruszenia jakich zasad moralnych, etycznych czy wynikających ze zwykłej uczciwości miałby dopuścić się pracodawca, żądając zwrotu nienależnie wypłaconego mu świadczenia. W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie nie istnieją jakiegokolwiek wyjątkowe okoliczności mogące w tym kontekście zniweczyć zasadność zwrotu odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, która przecież stron nie wiązała. Ponadto, sam pozwany i tak w sposób budzący konieczność potępienia jego zachowania, w pełni świadomie zakaz konkurencji naruszył już od dnia 4 stycznia 2016 r. Niewiarygodne są przy tym jego twierdzenia, że czynności stricte serwisowe wykonywał dopiero dokładnie po upływie 6 miesięcy od daty zatrudnienia, a więc tuż po okresie zakończenia obowiązywania zakazu konkurencji. W ocenie Sądu, zasady doświadczenia życiowego wskazują jednoznacznie, że pracę taką wykonywał, choćby w jakiejś części, już także wcześniej. Fakt ten i tak nie miałby znaczenia w sprawie o tyle, że samo świadczenie pracy i otrzymywanie wynagrodzenia od podmiotu konkurencyjnego wobec powodowej spółki, zostało przez strony umowy z dnia 4 lipca 2014 r. uznane za czynności konkurencyjne. Zastosowanie art. 8 k.p., jak już wskazano, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Wynika więc z tego, że konieczne jest w takim przypadku uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy, a uwzględniona powinna zostać więc także „zasada czystych rąk”. Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (tak SN w wyroku z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, Lex nr 2050669). W orzecnictwie Sądu Najwyższego pogląd ten jest przyjmowany już od dawna, albowiem już w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164) stwierdzono, że ten, kto sam narusza prawo i zasady współżycia społecznego nie może powoływać się na okoliczności przemawiające za jego ochroną w ramach art. 45, jak i 8 k.p., co potwierdzono w wielu późniejszych orzeczeniach (zob. np. wyroki SN z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 239/10, Lex nr 896460, czy z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, Lex nr 794776). W rozpoznawanej sprawie przyjmując czysto hipotetycznie, że powódka mogła dopuścić się jakiegokolwiek naruszeń uprawniających do zastosowania art. 8 k.p. (co zdaniem Sądu

miejsca nie miało) i tak zarzut ten w świetle powołanej „zasady czystych rąk” nie mógłby przynieść spodziewanego przez pozwanego efektu w świetle całokształtu postępowania pracownika.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 481 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W niniejszej sprawie powodowa spółka wezwała pozwanego do zapłaty żądanej kwoty pismem z dnia 28 czerwca 2016 r., stąd także żądanie zapłaty odsetek uznać należało w całości za zasadne.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powodowa spółka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika (z tego tytułu zasądzone na jej rzecz od pozwanego kwotę 625,00 zł) oraz uiszczona opłata od pozwu w wysokości 97,00 zł (k. 29), co łącznie daje 722,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

SSR Marcin Winczewski