

Sygn. akt VI P 584/15 Pm

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2016 w Gdańsku

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (KRS (...))

przeciwko A. B. (PESEL (...))

o zapłatę

I. zasądza od pozwanej A. B. na rzecz powoda (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 4.115,49 złotych (cztery tysiące sto piętnaście złotych i 49/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanej A. B. na rzecz powoda (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 550 złotych (pięćset pięćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 450 złotych (czteryście pięćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 584/15 Pm

UZASADNIENIE

Powód (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. pozwem z dnia 11 maja 2015r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej A. B. kwoty 4.115,49 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż pozwana była u niego zatrudniona od dnia 16 października 2012r. na stanowisku przedstawiciela handlowego, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie zaś na czas określony, a od dnia 17 stycznia 2015r. na czas nieokreślony.

W dniu 25 stycznia 2015r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, w myśl zapisów której pozwana zobowiązała się przez okres 2 lat od dnia rozwiązania stosunku pracy do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności powoda. Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji pracownikowi miało przysługiwać odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Strony ustaliły, że odszkodowanie z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy płatne będzie w ten sposób, że pozwana już w trakcie zatrudnienia otrzymywać będzie zaliczki na poczet powyższego odszkodowania w wysokości 200 zł miesięcznie, a po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca miał zapłacić pozostałą część odszkodowania. Konsekwentnie do tych postanowień co miesiąc, począwszy od dnia 25 stycznia 2013r. do marca 2015r., powód wpłacał na rachunek bankowy pozwanej umówioną z tego tytułu kwotę pomniejszoną o należny podatek. W rezultacie powód na poczet odszkodowania należnego pozwanej z tytułu umowy o zakazie konkurencji wypłacił na jej rzecz kwotę 4.115,49 zł, zaznaczając na każdym z przelewów,

że kwota ta stanowi zaliczkę na poczet odszkodowania z tytułu łączącej strony umowy o zakazie konkurencji. W umowie o zakazie konkurencji strony zastrzegły również, iż w przypadku rozwiązania lub odstąpienia od zakazu konkurencji przez powoda pozwana będzie musiała zwrócić pracodawcy otrzymane zaliczki na poczet odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, co było oczywistym faktem, gdyż w momencie zwolnienia pozwanej z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej zaliczki na poczet odszkodowania stałyby się nienależne, albowiem odpadałaby podstawa prawna do ich wypłaty, dla której świadczenie w postaci zapłaty zaliczek było realizowane. Pismem z dnia 26 lutego 2015r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z zachowaniem 1- miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę na dzień 31 marca 2015r. Jednocześnie wraz z pismem pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji, podkreślając przy tym m.in, że kwota odszkodowania to kwota dużo poniżej najniższej krajowej. W tym zakresie powód podkreślił jednak, iż w żadnej mierze zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji nie przewidywała możliwości wypowiedzenia jej przez pracownika, w związku z tym oświadczenie pozwanej było bezskuteczne. Powód podał w dalszej części uzasadnienia pozwu, iż pismem z dnia 25 marca 2015r., doręczonym pracownicy w dniu 26 marca 2015r., odstąpił od umowy o zakazie konkurencji, wzywając jednocześnie pozwaną do zwrotu pobranych przez nią zaliczek, które otrzymała na poczet odszkodowania należnego jej z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy.

Powód podkreślił, iż zgodnie z zapisami umowy o zakazie konkurencji pracodawca był uprawniony do złożenia pracownikowi oświadczenia o odstąpieniu od powyższej umowy do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Biorąc zatem pod uwagę fakt, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 marca 2015r., a pozwana odebrała oświadczenie powoda o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji w dniu 26 marca 2015r., odstąpienie od powyższej było skuteczne. W tym samym dniu pozwana odebrała również wezwanie o zwrot otrzymanych zaliczek. Do dnia jednak wniesienia pozwu pozwana nie zwróciła powodowi pobranej kwoty tytułem zaliczek. W ocenie powoda pozwana w chwili obecnej jest zobowiązana do zwrotu zaliczek, bowiem wypłacane były one w konkretnym celu, którym było powstrzymywanie się przez pozwaną od działalności konkurencyjnej w okresie 2 lat od dnia rozwiązania stosunku pracy. Obecnie pozwana nie jest zobowiązana do powstrzymywania się od tejże działalności i nie powstrzymuje się od niej, żądanie zatem zwrotu zaliczek jest uzasadnione. (pozew – k. 2-7)

Sąd Rejonowy (...) w G. nakazem zapłaty

w postępowaniu upominawczym z dnia 29 maja 2015 roku w sprawie sygn. akt (...) nakazał pozwanej A. B., aby zapłaciła powodowi (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 4.115,49 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty, nadto kwotę 25 zł tytułem wpisu sądowego w sprawie oraz kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego - w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu zapłaty albo wniosła w tym terminie sprzeciw do przeciwko nakazowi zapłaty do sądu. (nakaz zapłaty – k. 84)

Pozwana A. B. w dniu 7 sierpnia 2015r. wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty Sądu Rejonowego (...) w G. z dnia 29 maja 2015 roku w sprawie sygn. akt (...), wnosząc o jego uchylenie i oddalenie powództwa w całości, jak również o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu sprzeciwu pozwana podniosła zarzut bezzasadności roszczeń powoda oraz nieudowodnienie ich, nadto brak obowiązku zwrotu uzyskanej korzyści majątkowej wobec jej zużycia, zgodnie z treścią art. 409 k.c. oraz bezzasadne obciążenie pozwanej kosztami postępowania. Strona pozwana przyznała fakt, iż strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, jednakże nie wszystkie jej zapisy są zgodne z prawem. Na gruncie przedmiotowej sprawy nie wystąpiły żadne okoliczności określone w art. 101² § 2 k.p. skutkujące ustaniem zakazu konkurencji. W ocenie pozwanej mogła ona również oświadczyć, iż odstępuje od umowy o zakazie konkurencji. Pozwana podała nadto, iż możliwość skorzystania przez pracodawcę z możliwości przedterminowego uwolnienia się od zapłaty odszkodowania jest bezskuteczna i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. W przypadku zaś niewywiązywania się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania. W takiej sytuacji pracownik, który w dalszym ciągu powstrzymuje się od działalności konkurencyjnej i wykonuje w

ten sposób własne zobowiązanie umowne ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. Z tego powodu nie jest rzeczą oczywistą, jak wskazuje powód, że pozwana zobowiązana jest do zwrotu wpłaconych zaliczek, których nota bene zastrzeżenie w umowie, również nie jest zgodne z przepisami zawartymi w Kodeksie Pracy.

Odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji winno być bowiem wypłacane po ustaniu stosunku pracy w ratach lub jednorazowo. Pozwana podniosła nadto, że nawet gdyby sąd uznał zasadność żądania powoda, to nie jest ona obowiązana do zwrotu zaliczek, albowiem zostały one przez nią wydane (skonsumowane). Pozwana podniosła w tym zakresie, iż powód zapewniał ją, iż otrzyma ona stosowną podwyżkę i będzie miała możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Mimo to pozwana nie otrzymała podwyżki co skutkowało koniecznością wydatkowania na bieżące potrzeby zaliczek otrzymanych z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Ponadto w tym czasie mąż pozwanej utracił zatrudnienie co znacznie pogorszyło sytuację małżonków, a utrzymanie rodziny, w tym 6- letniego syna, spoczęło jedynie na barkach pozwanej. Także problemy zdrowotne pozwanej wiązały się ze zwiększonymi potrzebami finansowymi. Otrzymywana kwota około 160 zł miesięcznie z tytułu umowy o zakazie konkurencji wydatkowana była zatem na bieżące wydatki. Pozwana wskazała, że przekazywane miesięcznie kwoty tytułem zaliczek w wysokości około 160 zł były przez nią wykorzystywane na bieżące wydatki w postaci codziennych zakupów spożywczych, ubrań, środków czystości i innych podobnych wykorzystywanych w życiu codziennym a także na koszty leczenia oraz generalnie utrzymanie siebie i rodziny. W ocenie pozwanej nie zachodzą zatem okoliczności objęte dyspozycją art. 409 k.c. Pozwana podniosła także, iż powód nigdy nie wskazywał, że odstąpi od zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, a co za tym idzie nie mogła liczyć się z koniecznością zwrotu zaliczek, co ma szczególne znaczenie w sytuacji, iż nie wszyscy pracownicy powoda zawierali takowe umowy. (sprzeciw pozwanej – k. 100-104)

W odpowiedzi na sprzeciw pozwanej powód (...) spółka ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. podtrzymał stanowisko

w sprawie, wnosząc o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 4.115, 49 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. (odpowiedź na sprzeciw powoda – k. 116-127)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana A. B. została zatrudniona u powoda (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na okres próbny trzech miesięcy, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 16 stycznia 2014 roku i od dnia 17 stycznia 2014 roku do dnia 16 stycznia 2015 roku.

Z dniem 17 stycznia 2015 roku pozwana została zatrudniona na czas nieokreślony.

(Dowód: umowa o pracę na czas próbny – k. 36-41, umowa o pracę na czas określony – k. 30-35 i k. 24-29, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 18-23)

W dniu 25 stycznia 2013 roku strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, mocą zapisów której pracownica zobowiązała się począwszy od daty wygaśnięcia stosunku pracy lub jego rozwiązania (z jakiegokolwiek przyczyny), iż nie będzie podejmowała działań konkurencyjnych wobec pracodawcy w ramach działalności prowadzonej we własnym zakresie lub na rzecz osób trzecich i nie będzie świadczyła usług na podstawie umowy o pracę, a także innego tytułu prawnego na rzecz innych firm i podmiotów przynależących do sektora implantologiczno – stomatologicznego, których działalność mogłaby stanowić konkurencję dla pracodawcy.

Pozwana zobowiązała się również do nie zatrudniania, nie nakłaniania do podjęcia pracy lub nawiązywania kontaktów, z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę w dacie zakończenia przez pracownika stosunku pracy, a także, że nie będzie zakładała, samodzielnie lub za pośrednictwem innych osób, jakichkolwiek spółek lub podmiotów o takim samym przedmiocie działalności jak pracodawca, prowadzących działalność konkurencyjną dla pracodawcy, nadto pracownik nie będzie również używał nazwy pracodawcy, nazw świadczonych przez niego usług, znaków towarowych,

nazwy handlowej, ani nazw podobnych do używanych przez pracodawcę. Pozwana zobowiązała się także, że nie będzie finansowała, przejmowała, kontrolowała, prowadziła działalności doradczej, sprawowała funkcji w zarządzie lub w jakimkolwiek innym organie lub jakikolwiek inny sposób uczestniczyła w jednostkach, spółkach lub strukturach spółek prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy prowadzących taką samą działalność.

Strony ustaliły, iż niniejsza umowa o zakazie konkurencji będzie obowiązywała przez okres dwóch lat od daty wygaśnięcia / rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od wszelkich postępowań sądowych i/lub administracyjnych wynikłych w związku z faktycznym ustaniem stosunku pracy.

Z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji pracownikowi miało przysługiwać od pracodawcy tytułem świadczenia wzajemnego odszkodowanie

w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, płatne na następujących zasadach:

- począwszy od dnia 25 stycznia 2013 roku pracodawca zobowiązał się do zapłaty pracownikowi zaliczki na poczet należnego mu odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w kwocie 200 zł, płatnej w okresach miesięcznych do 10-go każdego miesiąca na rachunek bankowy wskazany przez pracownika;

- po rozwiązaniu stosunku pracy pracodawca zobowiązał się do zapłaty pracownikowi należnego mu odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji pomniejszonej o kwotę zaliczek wypłaconych pracownikowi. Zapłata nastąpić miała w dwunastu równych ratach płatnych w okresach miesięcznych do 10-go dnia każdego miesiąca na rachunek bankowy pracownika.

W zakresie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji strony ustaliły, że umowa ta może zostać rozwiązana za porozumieniem stron, dokonany w formie pisemnej pod rygorem nieważności.

Nadto pracodawca mógł rozwiązać powyższą umowę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia w razie ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji nałożonego na pracownika.

Przyczynami zaś uzasadniającymi ustanie zakazu konkurencji mogły być między innymi sytuacje, gdy:

- pracodawca zaprzestanie określonego rodzaju działalności,
- informacje, w których posiadanie wszedł pracownik stały się dostępne publicznie,
- posiadane przez pracownika wiadomości, które zobowiązany był zachować w tajemnicy, utracą cechę ważnych z punktu widzenia pracodawcy,

Pracodawca mógł również odstąpić od umowy o zakazie konkurencji poprzez złożenie pracownikowi najpóźniej do dnia rozwiązania/wygaśnięcia stosunku pracy pisemnego oświadczenia o odstąpieniu od niniejszej umowy.

Strony przewidziały również, iż w przypadku rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przez pracodawcę pracownik zobowiązany będzie do zwrotu na rzecz pracodawcy łącznej kwoty wypłaconych zaliczek z tytułu zakazu konkurencji.

(Dowód : umowa o zakazie konkurencji – k. 42-48, zeznania powódki A. B.. k. 168-169 (00:16:44- 00:25:35- nagranie k. 172)

Pracodawca od stycznia 2013 roku do marca 2015 roku wypłacił pozwanej A. B. zaliczki z tytułu odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji w miesięcznej wysokości po 164,00 zł netto (styczeń 2013r. w kwocie 37,16 zł). Łączna kwota dokonanych z powyższego tytułu przelewów na rzecz pracownika wyniosła kwotę 4.115,49 zł.

(Dowód : potwierdzenia przelewu – k. 50-75, okoliczność bezsporna)

W dniu 26 lutego 2015 roku pozwana wypowiedziała umowę o pracę zawartą przez strony w dniu 17 stycznia 2015 roku z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc, ze skutkiem rozwiązania umowy na dzień 31 marca 2015 roku.

W tym też dniu pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o zakazie konkurencji zawartej w dniu 25 stycznia 2013 roku z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczyny powyższego przymus zawarcia umowy i brak możliwości skonsultowania jej treści ze specjalistą z zakresu prawa, obiecany awans w postaci podwyżki do poziomu 3000 netto, do którego nigdy nie doszło, brak inwestycji w rozwój i szkolenia, brak kontaktu i dostępu do szczególnie ważnych informacji, które nie byłyby ogólnodostępne i których ujawnienie mogłoby zaszkodzić firmie. Nadto kwota odszkodowania zagwarantowana przez umowę o zakazie konkurencji stanowiła w jej ocenie kwotę dużo poniżej najniższej krajowej miesięcznie, a także niniejsze wynikało z niedostępności przez powoda bazy klientów, a osiągnięcia w firmie to efekt wcześniej wypracowanych przez nią kontaktów i zdobytej wiedzy.

(Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 76, wypowiedzenie – k. 77)

Oświadczeniem z dnia 25 marca 2015 roku, doręczonym pracownikowi w dniu 26 marca 2015 roku, powód (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. złożył oświadczenie o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji oraz wezwał pozwaną do zwrotu wypłaconych na jej rzecz zaliczek z tytułu umowy o zakazie konkurencji w wysokości 4.115,49 zł. W tym zakresie powód wskazał, że odstąpienie od umowy spowodowało, że kwota zaliczek pobranych przez pozwaną tytułem odszkodowania, która należałaby się za powstrzymanie od zakazu konkurencji podlega zwrotowi.

(dowód : oświadczenie – k. 78-79, potwierdzenie doręczenia- k. 80-81)

Sąd zważył, co następuje:

(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazać należy, iż w istocie stan faktyczny w sprawie był pomiędzy stronami bezsporny.

Sąd dokonując ustaleń w sprawie oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów przedłożonych przez stronę powodową, których wiarygodność i rzetelność nie była kwestionowana w toku prowadzonego postępowania przez stronę pozwaną.

W ocenie Sądu na wiarę i uwzględnienie, w zakresie stanowiącym podstawę ustaleń faktycznych w sprawie, również zeznania pozwanej A. B..

Postanowieniem z dnia 18 stycznia 2016 roku (k. 168) Sąd na mocy art. 217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadka W. Ł. na okoliczność faktycznego charakteru zaliczek objętych umową oraz sposobu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, albowiem dowodzona okoliczność nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie. W tym bowiem zakresie strona pozwana wskazywała, iż w/w świadek również zawarła z powodem umowę konkurencji i może mieć wiedzę w przedmiocie umowy zawartej przez strony. W zakresie powyższego wniosku Sąd uznał, iż powyższy zmierzał w istocie do ustalenia okoliczności całkowicie nieistotnych w punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania. Nadto świadek nie brała udziału, jak również nie była stroną spornej umowy o zakazie konkurencji. Dopuszczenie powyższego dowodu stanowiłoby także o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania, zwłaszcza mając na uwadze fakt, iż okoliczności faktyczne sprawy wynikały bezsprzecznie z dokumentów złożonych do akt i nie były przez strony kwestionowane. Nadto w ocenie Sądu złożenie powyższego wniosku dowodowego nastąpiło z przekroczeniem terminu do składania ostatecznych wniosków dowodowych sprawie, strona zaś powodowa nie wskazała w tym zakresie na żadne okoliczności usprawiedliwiające powyższe opóźnienie w jego złożeniu. (zobowiązania skierowane do pozwanej

zobowiązujące do złożenia ostatecznych wniosków dowodowych w sprawie pozostawione w aktach sprawy ze skutkiem doręczenia- k. 133- na dzień 1 października 2015r, k. 147- na dzień 9 listopada 2015r.)

Nadto Sąd postanowieniem z dnia 18 stycznia 2016 roku (k. 167) na mocy art. art.217§2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił również wniosek strony pozwanej o przesłuchanie w charakterze świadka męża pozwanej w osobie B. B., albowiem okoliczności na jakie powyższy dowód został zawnioskowany tj. na okoliczność stanu majątkowego i finansowego pozwanej, jej rodziny, jak również zużycia środków finansowych uzyskanych tytułem zaliczek z tytułu umowy o zakazie konkurencji, mając na uwadze literalną treść zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji, był całkowicie nieprzydatny dla dokonania ustaleń w sprawie.

Na gruncie przedmiotowej sprawy spór dotyczył w istocie oceny prawnej wiążącej strony umowy o zakazie konkurencji, w szczególności oceny zawartych w jej treści zapisów o możliwości jednostronnego złożenia oświadczenia o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji, skutkiem czego pozwana zobligowana została do zwrotu otrzymanych przez nią zaliczek tytułem odszkodowania.

Na wstępie wskazać należy, iż ustawodawca uregulował kwestie związane z zakazem konkurencji rozdziale II a Kodeksu Pracy. .

Na początku rozważań Sądu należy wskazać, iż wzrost konkurencji powoduje, że coraz ważniejsze dla pracodawców staje się odpowiednie zabezpieczenie przed działaniami konkurencyjnymi ze strony byłych pracowników mających dostęp do istotnych i poufnych informacji pracodawcy.

Możliwość ustanowienia takiego zabezpieczenia przewiduje art. 101² kp.

Zgodnie z jego brzmieniem pracodawca może zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie istotnych danych, których ujawnienie mogłoby narazić go na straty. Jednakże pracodawcy, decydując się na takie zabezpieczenie swoich interesów, muszą również pamiętać o obowiązku wypłacania byłym pracownikom odszkodowań, które mają rekompensować im ograniczenia wynikające z umów o zakazie konkurencji.

Zawierając umowę o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, strony powinny dokładnie określić wysokość odszkodowania należnego pracownikowi. Przy czym zgodnie z § 3 art. 101² KP nie może ono być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Oznacza to, że jeśli strony postanowiły, iż zakaz konkurencji ma trwać np. dwa lata od chwili rozwiązania stosunku pracy, to pracownikowi powinno przysługiwać odszkodowanie w wysokości co najmniej 25% sumy jego wynagrodzeń z okresu dwóch ostatnich lat jego pracy.

Jeżeli chodzi o wypłatę odszkodowania na rzecz pracownika, to przepisy Kodeksu pracy nie określają tego w sposób bezwzględnie obowiązujący. Oznacza to, że może być ono zapłacone z góry, czyli od razu po rozwiązaniu stosunku pracy, lub też np. w ratach miesięcznych, na co zezwala § 3 art. 101² kp. Ten drugi sposób jest z pewnością korzystniejszy dla pracodawców, gdyż zapewnia wzajemność świadczeń, a ponadto pracownicy, mając nadzieję otrzymania następnej raty odszkodowania, będą bardziej skorzy wywiązywać się z zaciągniętego zobowiązania.

Jeżeli strony w umowie nie określiły jego wysokości, to wówczas pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości określonej w Kodeksie Pracy. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w uchwale z 3 grudnia 2003 roku (III PZP 16/03, OSNP Nr 7/2004, poz. 116), podnosząc, że w razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1 kp) pracownikowi - zgodnie z art. 56 kc w związku z art. 300 kp - przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 kp.

Podkreślić należy, że strony nie mogą się umówić, że pracownik rezygnuje z odszkodowania albo wyraża zgodę na nieodpłatny zakaz konkurencji. Byłoby to bowiem sprzeczne z art. 101² § 1 kp. Jednakże zamieszczenie takiego zapisu w treści umowy o zakazie konkurencji nie powoduje nieważności całej umowy, lecz jedynie jego zastąpienie przez normę art. 101² § 3 kp. Wskazywał na to wyraźnie Sąd Najwyższy w wyroku z 17 grudnia 2001 roku (I PKN 742/00, OSNAP Nr 5/2002, poz. 4), podnosząc, że umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101² § 3 kp. Oznacza to, że odszkodowanie na rzecz pracownika nigdy nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający czasowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Natomiast Kodeks Pracy nie wskazuje w ogóle górnej granicy odszkodowania, pozostawiając to woli stron.

Podkreślić przy tym warto, że w myśl § 2 art. 101² kp zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem oznaczonego w umowie terminu, jeśli pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania lub gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz.

Ustanie przyczyn uzasadniających istnienie zakazu może mieć miejsce, np. gdy przedsiębiorstwo pracodawcy zostało zlikwidowane lub trwale zaprzestało działalności w zakresie objętym zakazem, czy informacje stanowiące istotę zakazu zostały już publicznie ujawnione. Podkreślić należy, że przepis art. 101² § 2 kp dotyczy tylko ustania zakazu konkurencji. Pojęcie to zostało bowiem wyraźnie zdefiniowane w art. 101¹ § 1 kp. Zgodnie z tym przepisem zakaz konkurencji oznacza zobowiązanie pracownika do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunków pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Zatem z dosłownego brzmienia art. 101² § 2 kp wynika, że w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji albo w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Inny skutek w takiej sytuacji nie następuje, co oznacza, że pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie. Zatem pracodawca ma obowiązek płacić dalej odszkodowanie, gdyż do tego zobowiązał się w umowie. Tak też wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z 11 kwietnia 2001 roku (III ZP 7/01, OSNAP Nr 7/2002, poz. 155), wskazując, że 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. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajmował wcześniej w wyroku z 17 listopada 1999 roku (I PKN 358/99, OSNAP Nr 7/2001, poz. 217), podnosząc, że ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 2 kp) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Zatem także i wówczas, gdy zakaz konkurencji ustał wskutek np. ujawnienia przez pracodawcę informacji technologicznych objętych dotąd zakazem, pracodawca dalej jest zobowiązany do wypłaty odszkodowania przewidzianego w umowie.

Istotne jest również, że pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania, także wówczas gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika. Zwracał na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1998 roku (I PKN 121/98, OSNAP Nr 10/1999, poz. 342) Podobnie bez znaczenia dla obowiązku wypłaty odszkodowania jest okoliczność, że wskutek niezdolności do pracy w następstwie choroby pracownik nie byłby w stanie podjąć działalności konkurencyjnej dla byłego pracodawcy, gdyż prawo do odszkodowania przysługuje z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji.

Przepis art. 101² kp reguluje umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W tym miejscu podkreślić należy, iż jest umowa znajdująca się na granicy między prawem pracy, a prawem cywilnym.

Z prawem pracy łączy ją względy formalne - jest uregulowana w Kodeksie Pracy, zaś o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka sąd pracy (§ 3) - a także okoliczności merytoryczne, jako że jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem (§ 1), a jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy.

Elementów cywilnoprawnych można dopatrzeć się w tym, że dotyczy ona obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy, a także w ponoszeniu przez byłego pracownika odpowiedzialności według kodeksu cywilnego (bo § 1 nie odsyła do art. 101¹ § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy). Także przedawnienie roszczeń pracodawcy podlega regulacji prawa cywilnego, gdyż art. 291 § 2¹ kp pomija odpowiedzialność z omawianego artykułu.

Oceniając charakter tej umowy, Sąd Najwyższy stwierdził, że jest ona umową prawa pracy, odrębną od umowy o pracę (wyrok z dnia 2 marca 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, Nr 19, poz. 331, nadto wyrok w sprawie I PK 80/04, nadto I PK 591/02 oraz II PK 345/04).

W wyroku z dnia 18 kwietnia 2007 roku (I PK 361/06, OSNP 2008, Nr 9-10, poz. 130) Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji (art. 101² § 1 kp).

Również w wyroku z dnia 16 maja 2001 roku (I PKN 402/00) Sąd Najwyższy wskazał, iż po zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 kp) pracodawca nie może powoływać się na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Strony mogą w umowie przewidzieć dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy przez byłego pracodawcę na podstawie zasady wolności umów (art. 353¹ k.c.). We wcześniejszym orzecznictwie przyjmowano, że strony muszą określić okoliczności, w których jest to dopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2006 r., I PK 139/02, OSNP 2004, Nr 14, poz. 241).

W późniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy odstąpił od tego wymogu (uzasadnienie wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, wyrok z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11, OSNP 2012, Nr 13-14, poz. 174). W drugim z powołanych wyroków, poza potwierdzeniem braku obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia, Sąd Najwyższy przyjął, że stosowanie okresu wypowiedzenia jest niezbędne tylko wtedy, gdy strony go ustanowią w umowie o zakazie konkurencji. Dopuszczalność wprowadzenia w umowie, o której mowa w art. 101² kp, postanowienia uprawniającego pracodawcę do jej jednostronnego rozwiązania potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2012 roku (I PK 237/11). Stwierdził, że przyczyna tego rozwiązania może być w umowie sformułowana w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej. W sprawie umowa stanowiła, że jej rozwiązanie może nastąpić w razie "ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji". Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy musi wyraźnie wynikać z tej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2014 r., II PK 151/13, OSNP 2015, Nr 6, poz. 75).

W niniejszej sprawie rozważenia wymagała możliwość pracodawcy do jednostronnego odstąpienia od umowy.

Podkreślić należy, iż umowne prawo odstąpienia może w sposób ważny zostać wprowadzone do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, Nr 14, poz. 239].

W uzasadnieniu cyt. orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, iż klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych Kodeksem Pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Cywilnego, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 kp). Przemawia za tym jej uregulowanie, co do zasady,

w Kodeksie Pracy oraz okoliczność, że wywiera ona skutki już w trakcie trwania stosunku pracy, a nie wyłącznie po jego ustaniu.

W szczególności klauzula konkurencyjna często zawierana jest równocześnie z zawarciem umowy o pracę, a jej zawarcie jest warunkiem do zatrudnienia na określonym stanowisku, otwiera ona pracownikowi dostęp do szczególnie ważnych informacji, a odmowa jej zawarcia przez pracownika z reguły będzie stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. (...) Umowne zaś prawo odstąpienia zostało uregulowane w art. 395 kc. W myśl tego przepisu, można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. Zdaniem Sądu Najwyższego, umowne prawo odstąpienia może w sposób ważny zostać wprowadzone do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ponieważ jest to sprawa nieuregulowana w przepisach Kodeksu Pracy o zakazie konkurencji i zasadniczo prawo odstąpienia, wynikające z umowy stron, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy. (...) W przypadku umowy wzajemnej, w której nie rozpoczęto jeszcze wykonywania świadczenia polegającego na zaniechaniu, wykonanie prawa odstąpienia powoduje skutki z mocą wsteczną, tj. umowę uważa się za niezawartą.

Zgodnie zaś tezą 2 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 roku (II PK 126/06, OSNP 2007, Nr 19-20, poz. 277) „zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane (art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”.

Nieoznaczenie terminu powoduje nieważność tego zastrzeżenia na podstawie art. 395 § 1 k.c. w zw. z art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2007r., II PK 159/06, OSNP 2008, Nr 7-8, poz. 91).

W wyroku z dnia 10 stycznia 2006 roku (I PK 97/05, OSNP 2007, Nr 3-4, poz. 39), Sąd Najwyższy wskazał z kolei, że pracodawca, który zgodnie z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji odstępuje od niej w czasie trwania zakazu ze względu na jego naruszenie, może żądać zwrotu wypłaconego pracownikowi odszkodowania. (art. 494 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd a quo stwierdza, iż zarzuty pozwanej A. B. podnoszone w toku niniejszego postępowania nie znalazły potwierdzenia.

W tym zakresie nie sposób podzielić zarzutu strony pozwanej, iż nie miała ona pełnej swobody zapoznania się, czy też skonsultowania treści umowy o zakazie konkurencji, co miałyby stanowić podstawę do uznania, iż nie została ona zawarta skutecznie, a co za tym idzie nie wywoływała skutków prawnych. W tym zakresie strona pozwana podniosła również, iż powyższa została jej przedstawiona w dwóch językach, w polskim i angielskim, a ten ostatni słabo znała.

W ocenie Sądu powyższe okoliczności stanowiły jedynie nieudolną próbę podważania odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej i nie miały jakiegokolwiek znaczenia w zakresie złożonego żądania, zwłaszcza mając na uwadze literalną treść umowy o zakazie konkurencji, która była dla pozwanej całkowicie zrozumiała, jak również przedstawiona w języku ojczystym.

Analiza treści umowy o zakazie konkurencji podpisana przez strony w dniu 25 stycznia 2013 roku zdaniem Sądu merirti w sposób precyzyjny i jasny, a także zgodnie z wymogami art. 101² k.p. określa zakres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, okres obowiązywania jak również wysokość odszkodowania i zaliczek wypłacanych pracownikowi z tytułu zakazu konkurencji, jak i możliwość odstąpienia od powyższej przez pracodawcę wskutek jednostronnego oświadczenia.

Pozwana A. B. niezasadnie zatem powoływała się na niezrozumienie jej treści, co do punktu który stanowi, iż pracodawca będzie wypłacał na poczet należnego pracownikowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji zaliczki w wysokości 200 zł miesięcznie. Nadto strony wyraźnie i jednoznacznie przewidziały w treści tejże umowy, iż w

przypadku rozwiązania lub odstąpienia od powyższej przez pracodawcę pracownik będzie zobowiązany zwrócić kwotę wypłaconą mu tytułem zaliczek.

Wskazać należy, iż pracodawca opierając się na literalnej treści zawartej przez strony umowy odstąpił od powyższej, w określonym w umowie terminie i wezwał do zwrotu zaliczek. W tym bowiem zakresie umowa o pracę łącząca strony rozwiązywała się w dniu 31 marca 2015 roku, umowne zaś prawo odstąpienia od powyższej powód zrealizował w dniu 26 marca 2015 roku, składając konieczne w tym zakresie oświadczenie.

Wbrew zatem stanowisku strony pozwanej, powód był bezspornie uprawniony do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji zgodnie z zawartymi umownymi postanowieniami. Uczynił to również w przepisany terminie, wynikającym z zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji, wzywając jednocześnie do zwrotu wypłaconych pracownikowi zaliczek w łącznej wysokości 4.115,49 zł.

W tym miejscu wskazać należy, iż podnoszona przez stronę pozwaną okoliczność, że korzyść majątkowa uzyskana w związku z wypłaconymi na jej rzecz zaliczkami, została zużyta, nie miała w ocenie Sądu znaczenia, wobec jednoznacznej treści ustaleń umownych stron w tym zakresie.

Zgodnie bowiem z treścią art. 409 k.c. obowiązek wydania korzyści lub zwrotu jej wartości wygasa, jeżeli ten, kto korzyść uzyskał, zużył ją lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony, chyba że wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinien był liczyć się z obowiązkiem zwrotu.

Przepis art. 409 k.c. nie wymaga istnienia braku świadomości obowiązku zwrotu rozumianego jako okoliczność mentalna, ale ujmuje tę przesłankę w ściśle zobiektywizowany sposób. Mianowicie dla przyjęcia „powinności świadomości obowiązku” zwrotu po stronie wzbogaconego wystarczy tylko wykazanie przez zubożonego takich okoliczności wzbogacenia, o których wiedza powstaje przy zachowaniu należytej staranności, a które w typowym przypadku u przeciętnego człowieka spowodować powinny powstanie świadomości obowiązku zwrotu („powinność przewidywania obowiązku zwrotu”; K. Kołakowski (w:) G. Bieniek, Komentarz, t. I, 2009, s. 266). Nie jest natomiast konieczne udowodnienie ani tego, że okoliczności te wzbogacony w rzeczywistości poznał (np. z uwagi na to, że nie zapoznał się z danymi nadawcy przekazu, ponieważ, jak twierdzi, niezwłocznie wyrzucił dokumenty otrzymane razem ze świadczeniem), ani że świadomość obowiązku ostatecznie powstała u wzbogaconego.

Powinność przewidywania obowiązku zwrotu jest ujęta szeroko.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 marca 2010 roku „powinność« (art. 409 k.c.) oznacza zarówno sytuację, w której zobowiązany do zwrotu wiedział, że korzyść mu się nie należy, jak również sytuację, gdy co prawda był subiektywnie przekonany, iż korzyść mu się należy, lecz na podstawie okoliczności sprawy obiektywnie powinien się liczyć z możliwością obowiązku zwrotu” (teza 1; II PK 246/09).

Z kolei jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2012 roku „dokonanie prawidłowej oceny w tym zakresie nie polega wprawdzie wyłącznie na ustalaniu faktów, lecz stanowi kwestię prawną. Niemniej ocena taka musi przyjmować za podstawę istotne okoliczności faktyczne, których ustalenie możliwe jest co do zasady w oparciu o konkretne twierdzenia strony i dowody przywołane na poparcie tych twierdzeń” (I CNP 76/11).

Istnienie okoliczności uzasadniających przyjęcie po stronie wzbogaconego świadomości obowiązku zwrotu powoduje powstanie po jego stronie odpowiedzialności za przypadkową utratę lub pogorszenie korzyści. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2012 roku. „chwila, w której bada się powinność przewidywania obowiązku zwrotu, nie jest chwila uzyskania korzyści, lecz chwila jej wyzbywania się lub zużycia” (II CSK 670/11).

Okoliczności powodujące w typowym wypadku powstanie świadomości obowiązku zwrotu to, najogólniej rzecz ujmując, przede wszystkim okoliczności wskazujące, że korzyść jest nienależna lub że istnieje w tej mierze spór między stronami. (który może także powstać z inicjatywy samego wzbogaconego; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2005 r., III PK 82/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 239). Jak wskazał Sąd Najwyższy, taką okoliczność

stanowi wystąpienie z powództwem przez zubożonego (wyrok z dnia 19 czerwca 1951 r., C. 364/51, OSN 1953, Nr I, poz. 12), a także fakt nieprawomocności wyroku zasądającego daną korzyść (tak uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1967 r., III PZP 42/66, OSNCP 1967, nr 7–8, poz. 124 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2004 r., V CK 220/03, OSNC 2005, nr 3, poz. 49 – szerzej K. Kołakowski (w:) G. Bieniek, Komentarz, t. I, 2009, s. 264). Wzbożony powinien się liczyć z obowiązkiem zwrotu także w sytuacji „świadomości otrzymania nienależnego świadczenia – art. 409 k.c. w zw. z art. 410 § 1 k.c.” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 138/06, OSNP 2008, nr 3–4, poz. 38).[T.Sokołowski, Komentarz do art. 409 Kodeksu cywilnego, st.pr. 01.05.2014r., Syst.Inf.Pr. LEX)

Również Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 21 sierpnia 2014 roku (III APa 20/14) wskazał, iż „powinność liczenia się z obowiązkiem zwrotu”, o którym mowa w art. 409 k.c., oznacza nie tylko sytuację, w której zobowiązana do zwrotu wiedziała, że korzyść jej się nie należy, jak również sytuację, gdy co prawda była subiektywnie przekonana, iż korzyść jej się należy, lecz na podstawie okoliczności sprawy obiektywnie powinna się liczyć z możliwością obowiązku zwrotu. O zakresie zwrotu decyduje więc powinność przewidywania obowiązku zwrotu, a nie jak w sytuacji określonej w art. 408 k.c. - stan wiedzy wzbożonego. Wystarcza zatem ocena, iż przekonanie wzbożonego co do prawnej podstawy jej uzyskania nie było uzasadnione w świetle obiektywnych okoliczności. (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 marca 2014 roku, III APa 2/14, wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 grudnia 2012 roku, I ACa 666/12)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należało, iż pozwana podpisując umowę o zakazie konkurencji, jak również wyzbywając się uzyskanych środków z tytułu zaliczek, miała pełną świadomość, że świadczenie to jest wypłacane na poczet przyszłego odszkodowania wynikającego z zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Jak to zostało wskazane wyżej strony w treści tejże umowy wyraźnie i jednoznacznie wskazały na konieczność zwrotu przez pracownika wypłaconych zaliczek w sytuacji gdy pracodawca zrealizuje prawo do umownego odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji.(k. 47)

W świetle powyższego pozwana wyzbywając się korzyści lub zużywając ją powinna była liczyć się z obowiązkiem ich zwrotu, a co za tym idzie brak jakichkolwiek podstaw do uznania, iż obowiązek objęty koniecznością zwrotu wypłaconych na jej rzecz zaliczek na niej nie spoczywa.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej A. B. na rzecz powoda (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. kwotę 4.115,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty, uznając tym samym zasadność złożonego w sprawie powództwa.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 kpc w zw. art. 108 §1 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) - tj. 550 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz 100 złotych tytułem kosztów sądowych związanych z uiszczonym w sprawie wpisem.

/na oryginale właściwy podpis/