

Sygn. akt V ACa 699/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach V Wydział Cywilny

w składzie:

Przewodniczący :	SSA Irena Piotrowska
Sędziowie :	SA Olga Gornowicz-Owczarek (spr.) SO del. Katarzyna Sznajder
Protokolant :	st. sekretarz sądowy Marta Zdrodowska

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2017 r. w Katowicach

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...)

Górach

o zaniechanie czynów nieuczciwej konkurencji

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach

z dnia 24 czerwca 2016 r., sygn. akt X GC 358/15

1. oddala apelację;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

SSO del. Katarzyna Sznajder	SSA Irena Piotrowska	SSA Olga Gornowicz-Owczarek
-----------------------------	----------------------	-----------------------------

Sygn. akt V ACa 699/16

UZASADNIENIE

Powódka (...). Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o zobowiązanie pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. do zaniechania niedozwolonych działań stanowiących czyn nieuczciwej konkurencji polegających na:

- a) nakłanianiu pracowników powódki do rozwiązania umów o pracę z powódką, w szczególności J. Z. i W. R.,
- b) rozpowszechnianiu wśród pracowników powódki, w szczególności wobec J. Z. i W. R., wprowadzających w błąd wiadomości o stanie prawnym, finansowym i gospodarczym powódki.

Powódka wniosła o zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia o wymiarach co najmniej 21 x 30 cm z tekstem wypełniającym całą powierzchnię ogłoszenia, wywieszonego przez okres 6 miesięcy w głównym miejscu przeznaczonym dla ogłoszeń pracowniczych w siedzibie pozwanej i powódki, ewentualnie w sytuacji braku miejsca u pozwanej, na głównych drzwiach wejściowych do siedziby pozwanej oraz doręczenie osobiście za potwierdzeniem odbioru takiego ogłoszenia pracownikom powódki J. Z. i W. R.. Ponadto strona powodowa wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz Muzeum (...) kwoty 9.000 zł.

W uzasadnieniu żądania pozwu powódka wskazała, że prowadzi, podobnie jak pozwana, działalność w zakresie sprzedaży i serwisu urządzeń stanowiących wyposażenie stacji kontroli pojazdów oraz autoryzowanych serwisów i warsztatów samochodowych. Podała, że zatrudnia wykwalifikowanych serwisantów, ponosząc koszty związane z ich zatrudnieniem w szczególności koszty szkolenia i przygotowania serwisanta do pracy. Wyszkolenie jednego serwisanta trwa przeciętnie 3 lata, zaś utrata wyspecjalizowanego pracownika przez powódkę wiąże się częstokroć z utratą klientów związanych osobistą relacją z danym pracownikiem. Podała, że pozwana, która jest konkurencją powódki na rynku usług serwisowych do diagnostyki, obsługi pojazdów oraz sprzedaży wyposażenia obiektów zaplecza motoryzacji, przejęła osoby zatrudnione u powódki (K. R., P. B., S. H. – zatrudnionych na stanowisku starszego serwisanta i L. K. zatrudnionego na stanowisku serwisanta), zaś w ostatnim czasie próbowała przejąć kolejnych pracowników strony powodowej, a to J. Z. zatrudnionego u powódki od 2005 r. na stanowisku koordynatora projektu i W. R. zatrudnionego od 2010 r. na stanowisku serwisanta. Pozwana oferowała im konkretne stanowisko pracy i warunki zatrudnienia. Powódka wskazała, że pozwana w celu zwiększenia obrotów swojej spółki, dyskredytuje powódkę poprzez rozgłaszanie nieprawdziwych informacji o jej sytuacji prawnej, finansowej i gospodarczej, wieszcząc jej rychłą upadłość.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że nie stosuje działań sprzecznych z prawem lub dobrymi obyczajami zagrażających czy naruszających interes (...), a wyczerpujących znamiona czynu nieuczciwej konkurencji. Odnosząc się do zarzutów powódki pozwana wskazała, że nie podejmowała z własnej inicjatywy działań mających na celu przejęcie pracowników powódki, zaprzeczyła jakoby wcześniej miała przejmować pracowników powódki. Zaprzeczyła, aby rozpowszechniała wśród pracowników powódki, w szczególności J. Z. oraz W. R., nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o stanie prawnym, finansowym i gospodarczym powódki.

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.477 zł tytułem kosztów procesu.

Sąd Okręgowy poczynił następujące okoliczności faktyczne:

Powódka i pozwana prowadzą działalność gospodarczą w zakresie m. in. sprzedaży i naprawy urządzeń stanowiących wyposażenie stacji kontroli pojazdów oraz autoryzowanych serwisów i warsztatów samochodowych.

Dnia 2 stycznia 2004 r. pomiędzy stronami procesu została zawarta, na czas nieokreślony, umowa o współpracy, na podstawie której (...) miała sprzedawać powódce urządzenia przez nią produkowane, powódka miała świadczyć dla pozwanej usługi. Pozwana, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2008 r., wypowiedziała umowę. Pozwana zwróciła się do Instytutu (...) o anulowanie certyfikatów wydanych na jej urządzenia, wskazując iż zostały one wydane dla

powódki bez jej wiedzy i zgody. W odpowiedzi Instytut poinformował pozwaną, iż wszystkie certyfikaty zostały wydane z zachowaniem procedur. Powódka wprowadziła na rynek urządzenia, na które ma certyfikaty Instytutu (...).

T. W. od 2008 r. jest pracownikiem pozwanej. Wcześniej pracował przez 2 miesiące u powódki. Nie proponował pracownikom powódki przejścia do pozwanej. Nie wyrażał się negatywnie o powódce. Wraz z prezesem zarządu pozwanej przeprowadzał rozmowy rekrutacyjne u pozwanej. Pracownicy przynosili do pozwanej CV i czekali na odpowiedź.

U pozwanej nowy pracownik, niezależnie od tego gdzie wcześniej pracował, odbywa szkolenie. Przez 6 miesięcy jest pomocnikiem, a następnie jeżeli potrafi wykonać samodzielnie przegląd to dostaje samochód służbowy.

P. B. od marca 2011 r. jest pracownikiem pozwanej. Wcześniej pracował 4 lata u powódki. Do pracy u pozwanej przeszedł z własnej inicjatywy. Był szkolony 6 miesięcy u powódki. U pozwanej odbył ponowne trzy miesięczne szkolenie. W umowie z powódką nie miał zakazu konkurencji ani klauzuli lojalności bądź poufności. Nie proponował pracownikom powódki przejścia do pozwanej. Nie wyrażał się negatywnie o powódce. Klienci powódki mówili, że słyszeli od pracowników powódki, że (...) jest niewykwalifikowana.

K. R. w okresie od 1 kwietnia 2005 r. do 31 marca 2011 r. był pracownikiem powódki. Od 1 kwietnia 2011 r. jest pracownikiem pozwanej. Do pracy u pozwanej przeszedł z własnej inicjatywy. Umowa o pracę zawarta z powódką nie przewidywała zakazu konkurencji ani też nie zawierała klauzuli poufności. U pozwanej odbył miesięczne szkolenie na stanowisko serwisanta. Jako pomocnik serwisanta pracował jeden rok.

L. K. od 2014 r. jest pracownikiem pozwanej. Wcześniej był zatrudniony u powódki. Do pracy u pozwanej przeszedł z własnej inicjatywy ze względów finansowych. Po przejściu do pozwanej był szkolony dwa miesiące, a potem odbył szkolenie w Niemczech.

L. K. pracując u powódki obsługiwał dziesiątki klientów. Obecnie, u pozwanej, obsługuje kilkunastu klientów powódki. Klienci ci wysyłali zlecenia do pozwanej i L. K. jechał do nich jako pracownik pozwanej. L. K. nie informował klientów powódki, że wypowiedział umowę o pracę u powódki. Klienci ci dobrowolnie przeszli do pozwanej. Nie przeszli razem z L. K.. Nie odeszli od powódki w tym samym czasie co L. K., a po upływie roku bądź półtora roku po odejściu od powódki L. K..

S. H. od stycznia 2015 r. jest pracownikiem pozwanej. Wcześniej był zatrudniony u powódki. Do pracy u pozwanej przeszedł z własnej inicjatywy ze względów finansowych i ze względu na atmosferę pracy u powódki. Nie kontaktował z pracownikami powódki odnośnie ich przejścia do pozwanej. Był szkolony u powódki i ponownie przeszkolony u pozwanej. Jako pracownik powódki obsługiwał kilkudziesięciu klientów. Obecnie obsługuje 4 tych samych klientów, którzy do niego trafili po co najmniej upływie pół roku od jego odejścia od powódki.

Pracownicy (...). w umowach nie mają klauzuli poufności i nie obowiązuje ich zakaz konkurencji.

J. Z. w listopadzie 2012 r. zakończył pracę u powódki. Otrzymał propozycję pracy poza branżą jako dyrektor ds. eksportu. Ponownie został zatrudniony u powódki po upływie pół roku.

Klienci powódki informowali ją, że pozwana wypowiadała się o niej negatywnie. Klienci powódki byli informowani przez pracowników pozwanej, że linia (...), którą produkuje powódka jest chińska, pomimo tego, że jest ona polska. Klient powódki był zniechęcany przez pozwaną do zakupu modernizacyjnego rozwiązania .

W (...). szkolenie serwisanta trwa 1,5 roku, a szczegółowe 3 lata. Po 3 miesiącach szkolenia serwisant posiada podstawowe kompetencje, tzn. jeździ ze starszym serwisantem jako pomocnik. Pomiędzy wysokością wynagrodzenia serwisanta i starszego serwisanta jest różnica. W (...). szkolenie serwisanta trwa nawet do 8 miesięcy. Przeważnie szkolenie trwa 3 miesiące. Potem serwisant wykonuje samodzielną pracę. Nie jest to pełna praca, nie przynosi takich

zysków jak praca stałego pracownika. Koszt szkolenia serwisanta wraz z wyrobieniem uprawnień wynosi 3.000 zł. W.R. był szkolony u powódki. Przeszedł trzy miesięczne szkolenie, a potem pracował jako samodzielny pracownik.

(...). przyjmowała serwisantów z innych firm.

Pozwana, wobec wykorzystywania przez powódkę na swojej stronie internetowej do reklamowania prowadzonej przez nią działalności gospodarczej nazwy (...), wezwała powódkę do zaniechania tego działania, złożenia stosownego oświadczenia oraz zapłaty zadośćuczynienia.

W (...) rekrutację pracowników przeprowadza A. K. . A. K. dwukrotnie dzwonił do S. H.. Znalazł u powódki kartę obiegową S. H. i zadzwonił do niego, aby spytać czy jest mu ona potrzebna. W trakcie rozmowy telefonicznej powiedział S. H., że jak będzie miała problemy u pozwanej to może wrócić do pracy u powódki oraz podał, że zmienił się system wynagradzania u powódki, tj. że wzrosło wynagrodzenie. A. K. pytał jak S. H. układa się praca z pozwaną oraz czy jest zadowolony. Karta obiegowa została przesłana S. H. na podany przez niego adres mailowy. Po raz drugi zadzwonił do S. H., aby potwierdzić czy otrzymał kartę obiegową. Podczas drugiej rozmowy S. H. przekazał, że podpisał umowę o pracę z pozwaną.

W. R. przekazał A. K., iż regularnie dzwoni do niego L. K. i namawia go do zmiany pracy, proponując mu lepsze warunki pracy i łatwiejszą pracę oraz wskazując że będzie potrzebny do obsługi klientów i będzie obsługiwał urządzenia które już zna. W. R. poinformował A.K., że miał pomóc w przejściu do pozwanej klienta P.. P. nadal jest klientem powódki.

W. R. od czerwca 2010 r. jest pracownikiem powódki. Umowę o pracę z powódką podpisał po trzech miesiącach okresu próbnego, w trakcie którego był szkolony. W 2014 r., po miesiącu jak „odszedł od powódki” L. K. rozmawiał z W. R. odnośnie zmiany jego pracy i przejściu do pozwanej. W. R. rozmawiał także odnośnie pracy u pozwanej podczas telekonferencji z pracownikami pozwanej L. K. i K. R.. Po tej rozmowie przekazał kierownikowi A.K., iż pracownicy pozwanej namawiają go do zmiany pracy i czuje się z tym niekomfortowo. Od tego czasu nikt ze strony pozwanej się nie kontaktował z W. R..

W. R. dzwonił do L. K. odnośnie jego zatrudnienia u pozwanej. Podczas telekonferencji L. K. nie wspominał o samochodzie służbowym. Po telekonferencji W. R. przekazał L. K. „jednak zostanie u powódki”. W. R. nie był przymuszany do odbycia telekonferencji, nie czuł się niekomfortowo. W. R. był zainteresowany warunkami zatrudnienia u pozwanej, jest otwarty na rynek pracy. W (...) W. R. jako serwisant korzysta z samochodu służbowego. Aby dokonać sprawdzenia linii diagnostycznej serwisant musi mieć samochód służbowy.

J. Z. był pracownikiem powódki od lipca 2005 r. do 30 września 2012 r. Obecnie od 4 czerwca 2013 r. jest zatrudniony u powódki na podstawie umowy o pracę na stanowisku koordynatora projektu.

H. B. jest sąsiadem J. Z.. W czerwcu 2015 r. zadzwonił do J. Z.. Nie wiedział, czy pracuje on nadal w (...). H. B. podczas telefonicznej rozmowy zapytał J. Z., czy pracuje dla powódki. J. Z. odpowiedział „na razie jeszcze tak”. H. B. powiedział, że jeśli myśli o zmianie pracy to mogliby porozmawiać. H. B. i J. Z. umówili się na spotkanie na osiedlu na konkretny dzień. Trwało ono około 5 minut. Przed spotkaniem H. B. zadzwonił do J. Z.. H. B. powiedział J. Z., że nie ma upoważnień do proponowania mu pracy i że rozmowa jest prywatna. Powiedział, że w (...) są wakaty. J. Z. wiedział, że z (...) odszedł menadżer. H. B. zapytał J. Z., czy byłby skłonny pracować dla pozwanej i powiedział, że może zaproponować jego kandydaturę zarządowi. J. Z. pytał o warunki i atmosferę pracy u pozwanej. H. B. nie wspominał o warunkach pracy u pozwanej, nie mówił, że J. Z. może założyć własną działalność gospodarczą. Podczas rozmowy J. Z. powiedział: „my jesteśmy w ciężkiej sytuacji, bo firmy konkurencyjne wzmogły działania”. H. B. nie znał warunków pracy u pozwanej. Nie był osobą odpowiedzialną za rekrutację pracowników. H. B. zadzwonił na telefon służbowy J. Z.. J. Z. miał udzielić odpowiedzi. Dał odpowiedź negatywną. Następnie skontaktowała się z J. Z. osoba z pośrednictwa pracy pani K. i zaoferowała mu pracę. Na spotkaniu dowiedział się, że chodzi o pozwaną. Odmówił przyjęcia tej oferty pracy argumentując, iż sytuacja (...) nie jest dobra i że ta firma może upaść, a on zostanie bez pracy. J. Z. przedstawił p. K. kwotę, „jaka mogłaby wchodzić w grę przy zmianie pracy”. Powiedziała, że może będzie miała dla niego inną ofertę. P. K. nie była pracownikiem pozwanej. Nie wiedziała, że J. Z. wcześniej rozmawiał o pracy u pozwanej z inną osobą. 14

czerwca 2015 r. po godzinie 21 telefonicznie skontaktował się z J. Z. prezes zarządu pozwanej P. S., przekazał J. Z., że pozwana dobrze funkcjonuje. Powoływał się na raport ze spotkania J. Z. z A. K.. Powiedział, że: „mogę przyjść do (...), „powódka z tą swoją linią próbuje coś zdziałać w eksporcie, ale on nie widzi aby to się miało udać” oraz „powódka nie jest stabilna”. J. Z. nie pytał „czego dotyczy niestabilność powódki”. Prezes zarządu pozwanej powiedział, że „powódka odeszła, a potem chciała wrócić”. J. Z. nie wiedział o co chodziło. Prezes zarządu pozwanej namawiał J. Z. do przejścia do pozwanej, nie rozmawiali o wynagrodzeniu. J. Z. przekazał, że oddzwoni i to uczynił. Przekazał wtedy, iż nie jest zainteresowany pracą u pozwanej. Od tego czasu nikt ze strony pozwanej się nie kontaktował z J. Z.. O rozmowach poinformował swojego przełożonego p. J. i I. C..

Po kilku dniach H. B. o rozmowie z J. Z. poinformował prezesa zarządu pozwanej. W tamtym czasie prezes zarządu, jako przeprowadzający rekrutację pracowników u pozwanej, prowadził akcję naboru pracowników.

K. R. nie rozmawiał z J. Z.. K. R. uczestniczył, w styczniu 2015 r., w telekonferencji wraz z L. K. i W. R.. Była to jedyna rozmowa, jaką odbył z W. R.. L. K. poinformował go, że W. R. chce rozmawiać w sprawie warunków pracy u pozwanej. W. R. chciał rozmawiać z K. R. będącym zastępcą kierownika. L. K. rozłączył się z W. R. i połączył z K. R.. Potem K. R. kilka razy próbował się połączyć, w dniu telekonferencji, z W. R., który nie odbierał telefonu. Dzwonił na numer służbowy. Potem zadzwonił W. R., który podczas telekonferencji zadawał konkretne pytania dotyczące zarobków u pozwanej, zatrudnienia, wyjazdów do firmy, delegacji. W. R. chciał uzyskać jak najwięcej informacji na temat pracy u pozwanej. K. R. powiedział W. R., że „jak nie chce to nie musi, niech sobie pracuje w (...)”. Ani L. K. ani K. R. nie podali W. R. wysokości zarobków u pozwanej. Powiedzieli, że pozwana obsługuje jedynie urządzenia (...) oraz, że musi przejść szkolenie. W. R. podał, że ma dużą bazę klientów i nie widzi możliwości ich pozostawienia. Nie było mowy o złej kondycji powódki. Nie padła propozycja, że W. R. otrzyma samochód służbowy jak rozpocznie pracę u pozwanej. Samochód taki otrzymuje pracownik przeszkolony, a W. R. gdyby przeszedł do pozwanej to musiałby odbyć szkolenie. Nikt nie wypowiedział się negatywnie co do usług serwisowych świadczonych przez powódkę. Dla L. K., który znał W. R. prywatnie, było zaskoczeniem jego zachowanie. Po telekonferencji L. K. nie kontaktował się z W. R..

Dnia 6 sierpnia 2015 r. pracownik powódki W. R. złożył na piśmie oświadczenie, w treści którego wskazał, iż jako pracownik powódki był wielokrotnie namawiany przez przedstawicieli pozwanej do zmiany pracy i przejścia do pracy do pozwanej. W oświadczeniu podał, że kontaktował się z nim L. K. i proponował mu konkretne warunki zatrudnienia. Wskazał, że pomimo jego odmowy warunki były ponawiane, dzwonił do niego K. R.. Oświadczył, że przedstawiciele pozwanej w czasie rozmów negatywnie wypowiedzieli się o powódce w zakresie wadliwie wykonanych czynności serwisowych oraz podawali informacje, że powódka „może upaść”. Podał, że przedstawiciele pozwanej zgodzili się, aby po zmianie pracy zajmował się serwisowaniem nie tylko urządzeń wyprodukowanych przez pozwaną, ale także urządzeń, które serwisuje jako pracownik powódki. Został zaproszony do siedziby pozwanej i podał, że proponowano mu, aby przyjechał pociągiem, a w przypadku porozumienia rozpocznie pracę i wróci samochodem służbowym pozwanej, natomiast u powódki miał wziąć zaległy urlop lub L4.

Dnia 6 sierpnia 2015 r. pracownik powódki J. Z. złożył na piśmie oświadczenie, w treści którego wskazał, iż jako pracownik powódki był namawiany przez pracownika pozwanej do przejścia do pracy do pozwanej. Wskazał, że skontaktowała się z nim przedstawicielka firmy rekrutującej pracowników A.K., która namawiała go do pracy u pozwanej. Obu tym osobom przekazał informację, że nie jest zainteresowany zmianą pracy. Podał, że pomimo tego w niedzielę około godziny 21 skontaktował się z nim prezes zarządu pozwanej P. S. i namawiał go do zmiany pracy oraz negatywnie wypowiedział się o powódce odnośnie oferowanych przez nią urządzeń (...).

Oba oświadczenia zostały przygotowane przez radcę prawnego powódki.

Na dzień 8 lutego 2016 r. W. R. był zatrudniony u powódki na podstawie umowy o pracę na stanowisku serwisanta, a J. Z. był zatrudniony u powódki na podstawie umowy o pracę na stanowisku koordynatora projektu.

I. C. nie była bezpośrednim świadkiem rozmów pracowników pozwanej z W. R. i J. Z.. O przebiegu rozmów ma informacje z relacji J. Z. oraz z relacji kierownika serwisu, który rozmawiał z W. R..

Od powódki odeszło od 2007 r. kilkunastu pracowników. Odeszli nie tylko do pozwanej, ale także do innych firm z branży powódki.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie zgromadzonych dokumentów i zeznań świadków.

Sąd Okręgowy podniósł jednak, że zeznania świadka W.R. w części dotyczącej składanych mu propozycji dotyczących warunków jego zatrudnienia u pozwanej, w tym dotyczących klienta powódki P., a także tego że pracownicy pozwanej wypowiadali się negatywnie o powódce, nie zasługiwały na wiarygodność, gdyż w wielu aspektach były wzajemnie sprzeczne. Świadek, po zadaniu mu szczegółowych pytań, nie potrafił na nie jednoznacznie odpowiedzieć, mimo że wcześniej zeznał, że był „natrętnie nakłaniany”, twierdzeniom tym przeczyły jego dalsze zeznania.

Zauważył też Sąd Okręgowy, że zeznania świadka I. C. nie miały znaczenia dla rozpoznania sprawy, gdyż świadek nie była bezpośrednim uczestnikiem rozmów prowadzonych przez W.R. i J. Z. z pracownikami pozwanej i prezesem zarządu pozwanej. Natomiast zeznania dotyczące współpracy stron w poprzednich latach, przyczyn jej zakończenia i jej warunków nie miały bezpośredniego znaczenia dla sprawy. Przedmiotem rozpoznania były bowiem przesłanki z art. 12 u.z.n.k., w szczególności, czy wskazani pracownicy powódki byli nakłaniany do podjęcia zatrudnienia u pozwanej, a nie inne okoliczności. Sąd nie dał wiary zeznaniom prezesa zarządu powódki oraz zeznaniom świadka I. C. w części, której zeznali, że pracownicy powódki wskazywali, że od klientów powódki uzyskali informacje o wyrażaniu negatywnych opinii przez pozwaną na temat powódki. Powódka nie zawnioskowała dowodu o przesłuchanie w charakterze świadków ewentualnych jej klientów, ponadto prezes zarządu powódki nie potrafił nawet podać danych tych klientów.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał żądanie pozwu za niezasadne.

Powódka zarzucała pozwanej popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji polegającego na nakłanianiu pracowników powódki, w szczególności J. Z. i W. R., do rozwiązania umów o pracę z powódką oraz rozpowszechnianiu wśród pracowników powódki, w szczególności wobec J. Z. i W. R., wprowadzających w błąd wiadomości o stanie prawnym, finansowym i gospodarczym powódki. Powódka oparła żądanie pozwu na art. 12 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Czyn nieuczciwej konkurencji z art. 12 u.z.n.k. polega na nakłanianiu do określonych działań - niewykonywania umowy lub nienależytego wykonania umowy, skierowane do określonego podmiotu - osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Nakłanianie jest działaniem ukierunkowanym na osiągnięcie określonego celu. Zmierza bowiem do osiągnięcia korzyści dla siebie, czyli na rzecz nakłaniającego, lub osób trzecich, albo też jego celem jest wyłącznie szkodenie interesom przedsiębiorcy. Nakłanianie należy definiować jako namawianie, agitowanie, przekonywanie czy też wpływanie na sferę decyzyjną osoby nakłanianej. Nie należy utożsamiać nakłaniania ze składaniem pracownikom danego przedsiębiorcy konkurencyjnych ofert. Niezależnie jednak od celu tego działania - jednego ze wskazanych w tym przepisie - w wyniku dokonania tego czynu zawsze dochodzi do naruszenia stosunków umownych. Jest to czyn o charakterze umyślnym, którego celem jest osłabienie pozycji przedsiębiorcy przez nakłanianie czy to pracowników, czy też klientów do naruszenia stosunków umownych. Konsekwencją wskazanych działań wymierzonych w stosunki umowne jest szeroko pojęte szkodenie interesom przedsiębiorcy. Niezależnie bowiem od konkretnego przejawu wskazanego deliktu, w wyniku tego rodzaju działań pozycja rynkowa przedsiębiorcy zawsze ulega osłabieniu.

Wniosek zatem jest taki, że chodzi o intencje i to w zależności od niej możemy stwierdzić, czy mamy do czynienia z nakłanianiem czy składaniem konkurencyjnych ofert. Przyjąć należy, że sytuacja taka będzie miała przede wszystkim miejsce, gdy motywem przejęcia pracownika będą nie tyle jego unikatowe na rynku umiejętności, co chęć zaszkodzenia konkurencji oraz wyciągnięcia strzeżonych przez nią tajemnic. Pojawia się wtedy, gdy przedsiębiorca „podkrada” pracowników nie tylko dlatego, że uważa ich za cennych i chce, aby swoje talenty wykorzystywali na jego rachunek,

lecz po to, żeby osłabić pozycję konkurenta na rynku, lub wręcz sparaliżować jego działalność, a zatem godzi w dobre obyczaje i narusza interesy innego przedsiębiorcy lub ma na celu ich naruszenie.

Oferowanie lepszych warunków zatrudnienia z samej swej natury nie jest bezprawne, tak również oferowanie korzystniejszych warunków współpracy, w tym lepszych ofert cenowych czy warunków umownych, powiązane z tym działania marketingowe i reklamowe zachęcające do nawiązania współpracy, nie są z mocy prawa nieuczciwe, bowiem dopiero indywidualne okoliczności towarzyszące takim działaniom będą przesądzały o ewentualnej bezprawności postępowania. Za niedopuszczalną metodę działania należy uznać dopiero wszelkiego rodzaju naciski powiązane z proponowaniem korzyści majątkowych osobom zatrudnionym u potencjalnego pracodawcy, zniechęcanie pracownika do poprzedniego pracodawcy, np. poprzez rozpowszechnianie wiadomości oczerniających, dotyczących jego niekorzystnej sytuacji faktycznej, prawnej i finansowej, niskiej jakości produktów czy usług, jak również zobowiązanie się np. do zapłacenia kar za pracownika, który rozwiąże umowę z pracodawcą.

W tak pojmowanym delikcie Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwana nie nakłaniała żadnego z pracowników powódki do rozwiązania umów o pracę z powódką oraz nie rozpowszechniała wśród pracowników powódki wprowadzających w błąd wiadomości o stanie prawnym, finansowym i gospodarczym powódki.

Obecnie u pozwanej jest zatrudnionych na podstawie umowę o pracę kilka osób, które poprzednio świadczyły pracę na rzecz powódki. Pracownicy ci nie byli jednak nakłaniani do podjęcia zatrudnienia u pozwanej. Z zeznań tych osób wynikało, że podjęcie zatrudnienia u pozwanej było ich decyzją. Powódka nie wykazała, aby podejmując pracę u pozwanej doprowadzili oni do przysporzenia jej korzyści. Wszystkie te osoby odbyły szkolenie u powódki, jednakże zatrudnienie przeszkolonych pracowników nie skutkowało osiągnięciem przez pozwaną korzyści, bowiem mimo wcześniej odbytego szkolenia ponownie zostali oni przeszkoleni u pozwanej. Ponadto w wyniku ich zatrudnienia u pozwanej, nie pozyskała ona nowych klientów. Jak wynika z zeznań świadków, pracując u powódki na stanowisku serwisanta, obsługiwali kilkadziesiąt klientów, a u pozwanej obsługują kilku z poprzednich klientów powódki. Dodatkowo należy zauważyć, iż brak podstaw do powiązania odejścia kilku klientów powódki z przejściem pracowników powódki do pozwanej, bowiem nie odbyło się to w tym samym okresie. Z zeznań świadków wynikało, że kilku klientów powódki zgłosiło się samych do pozwanej po kilku miesiącach, nawet po roku, od rozpoczęcia u pozwanej pracy przez poszczególnych serwisantów, którzy wcześniej ich u powódki obsługiwali.

Brak także podstaw do przyjęcia, że pozwana nakłaniała do podjęcia u niej pracy przez pracowników powódki w osobach J. Z. i W. R.. Przede wszystkim zauważył, iż osoby nie podjęły pracy u pozwanej i nadal są pracownikami powódki.

Odnosnie J. Z. powódka wskazywała, że do zmiany pracy i podjęcia jej u pozwanej nakłaniał go pracownik pozwanej H. B., przedstawicielka firmy rekrutującej pracowników A.K. oraz prezes zarządu pozwanej P. S., który negatywnie wypowiadał się o pracy u powódki.

Sąd Okręgowy odwołując się do materiału dowodowego uznał te zarzuty za bezpodstawne. Zauważył, iż z treści zeznań świadka J. Z. nie wynikało, aby był on nakłaniany do podjęcia zatrudnienia u pozwanej. Istotnie świadek zeznał, że kontaktował się z nim pracownik pozwanej, dzwoniąc na jego numer służbowy, H. B., z którym umówił się na spotkanie. Zeznał, że H. B. na spotkaniu poinformował go o wolnym stanowisku u pozwanej. Ponadto zeznał, że kolejnego dnia zadzwonił do H. B. i wskazał, że nie jest zainteresowany tym stanowiskiem. Mając na uwadze jedynie zeznania J. Z. brak podstaw do przyjęcia, iż był on nakłaniany przez pracownika pozwanej H. B. do podjęcia zatrudnienia u pozwanej. Jednorazowy telefon do J. Z. z prośbą o spotkanie, na które J. Z. stawił się oraz informacja o wolnym stanowisku u pozwanej, odpowiadającym kompetencjom J. Z. nie stanowi działań opisanych w art. 12 u.z.n.k. Tym bardziej, iż H. B. telefonując do J. Z. nie wiedział, czy pracuje on u powódki, gdyż J. Z. we wcześniejszym okresie podjął pracę u innego pracodawcy. Świadczy o tym pytanie zadane przez H. B. podczas rozmowy telefonicznej, czy J. Z. nadal pracuje u powódki. Po uzyskaniu twierdzącej odpowiedzi: „na razie jeszcze tak”, H. B. zapytał J. Z., czy myśli o zmianie pracy oraz, czy byłby zainteresowany rozmową na ten temat. Na uwagę zasługuje to, że J. Z. umówił się na spotkanie z H. B., wiedząc na jaki temat (zmiany pracy) będą rozmawiać. Ponadto na spotkaniu z H.

B. J. Z. nie powiedział od razu, że nie jest zainteresowany świadczeniem pracy dla pozwanej. Negatywnej odpowiedzi udzielił dopiero kolejnego dnia. Natomiast po udzieleniu negatywnej odpowiedzi H. B. nie kontaktował się już z J. Z. w sprawie podjęcia przez niego zatrudnienia u pozwanej. Brak podstaw do przyjęcia, że H. B. nakłaniał J. Z. do podjęcia zatrudnienia u pozwanej. Przyczyną skontaktowania się przez H. B. z J. Z. była pozytywna jego opinia o J. Z. jako pracowniku, o fachowości J. Z.. H. B. wiedząc zatem, że u pozwanej zwolniło się stanowisko skontaktował się z J. Z. w celu ustalenia, czy byłby zainteresowany pracą u pozwanej. Co istotne H. B., w przypadku wyrażenia przez J. Z. akceptacji, jedynie – o czym informował J. Z. – przedstawiłby jego kandydaturę zarządowi pozwanej. H. B. nawet nie przedstawiał J. Z. warunków zatrudnienia u pozwanej ani nie podał wysokości zatrudnienia. Wskazanie natomiast, że „pieniądze takie same jak w (...)” nie stanowiło nakłaniania do zmiany pracy.

Z J. Z. kontaktowała się również A. K. - przedstawicielka firmy rekrutującej pracowników, która nie jest pracownikiem pozwanej. J. Z. poinformował ją o tym, że nie jest zainteresowany propozycją (...), ale umówił się na spotkanie, w trakcie którego A. K. przedstawiła mu ofertę pozwanej. J. Z. zeznał, że nie zaakceptował tej oferty, a swoją odmowę uzasadnił, jak zeznał, niedobrą sytuacją (...), możliwością upadłości (...), co skutkowałoby pozostaniem przez niego bez pracy, na co nie może sobie pozwolić. Ponadto J. Z. podał A. K. kwotę, która „mogłaby wchodzić w grę przy zmianie pracy”. A. K. nie wiedziała, że H. B. wcześniej informował J. Z. o wolnym stanowisku u pozwanej. Brak także podstaw do przyjęcia, że telefon od przedstawicielki firmy rekrutującej pracowników oraz informacje przekazane w trakcie spotkania, na które J. Z. dobrowolnie przybył, stanowiły nakłanianie jego do zmiany pracy.

Także jednorazowa telefoniczna rozmowa J. Z. z prezesem zarządu pozwanej P. S. nie została zakwalifikowana przez Sąd Okręgowy jako czyn opisany w art. 12 u.z.n.k. Telefonowanie po godzinie 21 samo w sobie nie przesądza o popełnieniu czynu nieuczciwej konkurencji, także treść wypowiedzi P. S., którą przedstawił w swoich zeznaniach J. Z., nie wskazuje na nakłanianie J. Z. do podjęcia zatrudnienia u pozwanej. P. S. powiedział J. Z., że „może przyjść do (...), powołał się na raport A. K., w którym zostały wskazane przyczyny odmowy przyjęcia oferty pozwanej przez J. Z. i wyjaśnił, że „sytuacja (...) jest stabilna”. Dodatkowo, jak wynika z zeznań J. Z. P. S. wskazał, że: „(...) nie jest stabilna”, „(...) odeszła, a potem chciała wrócić, ale to się nie da” oraz „(...) z tą swoją linią próbuje coś działać w eksporcie, ale on nie widzi, aby to się miało udać”. Mając na uwadze treść telefonicznej rozmowy pomiędzy P. S. i J. Z. nie sposób uznać, aby stanowiła ona nakłanianie J. Z. do przejścia do pracy u pozwanej. Ogólne wskazanie, że „(...) nie jest stabilna”, „(...) odeszła, a potem chciała wrócić, ale to się nie da” oraz „(...) z tą swoją linią próbuje coś działać w eksporcie, ale on nie widzi, aby to się miało udać” nie stanowiło, w opinii Sądu Okręgowego, zniechęcania J. Z. do pracy u powódki. Podkreślono, iż sam J. Z. w rozmowie z A. K. formułował o wiele bardziej stanowcze wypowiedzi o pozwanej, w tym że może ona upaść. Także jednorazowy kontakt telefoniczny prezesa zarządu pozwanej z J. Z. nie stanowi uporczywego działania, a jedynie próbę przekonania J. Z. do zmiany podjęcia decyzji i wyjaśnienia mu sytuacji pozwanej, co do której obawy były podstawą odmowy J. Z.. Ponadto należy zwrócić uwagę, iż sam J. Z. był otwarty na propozycje w sprawie pracy, o czym świadczy podanie przez niego A. K. wynagrodzenia, które by go satysfakcjonowało i przekonało do zmiany podjęcia decyzji. Prezes zarządu pozwanej nie proponował J. Z. korzyści majątkowej, ogólne stwierdzenie dotyczące niestabilności powódki nie stanowiło jej oczerniania, natomiast twierdzenie o chęci powrotu powódki zostało przyznane przez prezesa zarządu powódki, który zeznał, że nie wykluczał ponownej współpracy z pozwaną. Natomiast odnośnie linii produkcyjnej powódki P. S. wyraził jedynie swoją opinię. P. S. złożył jedynie J. Z. konkurencyjną ofertę. Dodatkowo zauważył, że J. Z. sam zeznał, że nie wiedział „czego dotyczy niestabilność (...)” i nie wiedział „o co chodziło” w stwierdzeniu: „(...) odeszła, a potem chciała wrócić, ale to się nie da”. Tym bardziej nie można przyjąć, że twierdzeniami, których znaczenia i sensu nie rozumie rozmówca, oddziałuje się na jego wolę. Po telefonie J. Z., wykonanym w odpowiedzi na złożoną mu propozycję i odmowie jej przyjęcia nikt już, w sprawie podjęcia pracy u pozwanej, z nim się nie kontaktował.

Natomiast za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał twierdzenia świadka W. R., który zeznał, że L. K. natrętnie namawiał go w 2014 r. do zmiany zatrudnienia. Natrętne namawianie miało polegać na tym, że mówił on, że nie chce zmieniać zatrudnienia, a pomimo tego nadal „były telefony, że chce, abym przeszedł” oraz „trwało to około 3 miesięcy”. Ponadto zeznał, że L. K. twierdził, że „rozmawiał z szefostwem”, „dostaną wyższą pensję”, „ od razu mogę odebrać służbowy samochód i od następnego dnia rozpocząć pracę”, a w okresie wypowiedzenia „mogę wykorzystać urlop i zwolnienie od

pracy”. Także zeznał, że podczas rozmowy w formie telekonferencji K. R. „potwierdzał słowa K.”. Ponadto zeznał, że L. K. podczas rozmowy powiedział „(...) się kończy”. Wobec odmienności zeznań W.R. oraz zeznań L. K. i K. R. na wniosek stron Sąd Okręgowy przeprowadził konfrontację świadków W. R. i L. K.. W trakcie konfrontacji świadek W. R. wskazał, że podczas jego rozmów z L. K. „przewijał się temat zatrudnienia” u pozwanej oraz „było kilka rozmów” i „2-3 telefony od L.”. Dalej zeznał: „rozmawiałem z K.”, „wyraziłem zainteresowanie ofertą”, „była rozmowa o warunkach zatrudnienia u pozwanej, interesowało mnie to od zawsze”, „jestem otwarty na rynek pracy”. Ponadto zeznał: „K. udzielał odpowiedzi na moje pytania odnośnie zatrudnienia u pozwanej” oraz „po telekonferencji powiedziałem, że zostanę” u powódki, „nie byłem przeciwny telekonferencji”, „nie czułem się przymuszany”. W. R. zeznał: „ja także dzwoniłem do K. odnośnie mojego zatrudnienia”, „po telekonferencji powiedziałem, że jednak zostanę u powódki”, „w późniejszych rozmowach po telekonferencji powiedziałem, że nie chcę rozmawiać” oraz „jak powiedziałem, że nie chcę rozmawiać, to były 2-3 telefony, starałem się ich nie odbierać”. Analiza treści zeznań W. R. wykazała ich wewnętrzną sprzeczność. Świadek ten na początku złożonych zeznań wskazywał na natrętne namawianie go przez L. K. do zmiany zatrudnienia, a potem zeznał, że jest otwarty na rynek pracy, że był zainteresowany ofertą oraz, że sam również kontaktował się z L. K., zadawał mu pytania na temat zatrudnienia u pozwanej. Ponadto, jak wynika z dalszych zeznań W. R. nie był on przeciwny rozmowom oraz nie czuł się przymuszany, a także, że dopiero po telekonferencji wskazał, że jednak zostanie u powódki. Mając zatem jedynie na uwadze zeznania W. R. brak jest podstaw do przyjęcia, że był on nakłaniany do podjęcia zatrudnienia u pozwanej. Wręcz przeciwnie sam kontaktował się z pracownikiem pozwanej L. K., pytał go o warunki pracy u pozwanej, był zainteresowany uzyskaniem informacji o warunkach zatrudnienia u pozwanej. Całkowicie sprzeczne są twierdzenia świadka W. R., iż był „natrętnie nakłaniany” oraz „nie był przeciwny” rozmowom i „nie czułem się przymuszany”. Wobec wewnętrznej sprzeczności zeznań, a także z uwagi na to, że w miarę zadawania świadkowi szczegółowych pytań zmieniał on swoje poprzednie twierdzenia, często wskazywał, iż nie pamięta treści rozmów Sąd Okręgowy odmówił tym zeznaniom wiarygodności. Ponadto to z inicjatywy W. R. została przeprowadzona telekonferencja z udziałem K. R., który zajmował wyższe stanowisko u pozwanej niż L. K. (był zastępcą kierownika) i W. R. chciał, aby rozmowa była w obecności K. R.. W. R. był zainteresowany przejściem do pracy u pozwanej. W dniu telekonferencji kilka razy K. R. bezskutecznie próbował się połączyć telefonicznie z W. R., co jednak nie świadczy o nakłanianiu W. R. do zmiany pracy. Skoro W. R. wyrażał chęć przeprowadzenia telekonferencji w obecności K. R., to nie można z tego powodu, że K. R. podejmował próby skontaktowania się z W. R.. Sąd nie uznał za wiarygodne zeznań świadka W. R. odnośnie składanych mu propozycji dotyczących wynagrodzenia u pozwanej, samochodu służbowego, odnoszących się do klienta powódki P. oraz wypowiedzenia pracy u powódki. Zeznania świadka W. R. w tym zakresie były sprzeczne. Najpierw świadek wskazał, że nie pamięta wysokości oferowanego mu wynagrodzenia u pozwanej, potem, że była to kwota 4.000 zł netto. Zeznał, że L. K. „w trakcie telekonferencji nie mówił o samochodzie, było to później” oraz, że po telekonferencji „były 2-3 telefony, starałem się ich nie odbierać”. Natomiast z wcześniej złożonych zeznań wynikało, że L. K. przed telekonferencją oferował mu samochód służbowy.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że nie tylko pozwana nie nakłaniała pracowników powódki do rozwiązania umowy o pracę z powódką, ale także podczas rozmów J. Z. i W. R. z pracownikami pozwanej nie były przedstawiane warunki ich zatrudnienia. Nie były im oferowane żadne korzyści majątkowe, a informacje odnośnie wolnego stanowiska u pozwanej (udzielone J. Z.) i oferowanie mu zatrudnienia u pozwanej nie miało na celu zaszkodzenia powódce ani też przysporzenia korzyści pozwanej. Natomiast W. R. nie były składane żadne propozycje, a materiał dowodowy wykazał, że to W. R. był zainteresowany uzyskaniem informacji na temat warunków pracy u pozwanej.

Roszczenie o zaniechanie (art. 18 u.z.n.k.) Sąd Okręgowy uznał zatem za bezzasadne. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że stan nakłaniania nie istniał w chwili wytoczenia ani też nie istniało realne niebezpieczeństwo nakłaniania pracowników powódki. Świadek J. Z. zeznał, iż po 14 czerwca 2015 r. nikt się z nim nie kontaktował. W. R. natomiast zeznał, że L. K. zaczął go namawiać do zmiany pracy w 2014 r. po miesiącu, jak odszedł z pracy u powódki. Wskazał, że trwało to około 3 miesięcy. Podał, że od telekonferencji nikt do niego nie dzwoni w sprawie zmiany pracy. Telekonferencja miała miejsce w styczniu 2015 r. Tym samym nie było realnego niebezpieczeństwa dokonania czynu nieuczciwej konkurencji przez pozwaną, skoro od prawie 1,5 roku nikt się z nimi nie kontaktował.

Za niezasadne Sąd Okręgowy uznał również roszczenia o złożenie oświadczenia i zasądzenia kwoty na cel społeczny. Wyrzucił pogląd, że roszczenie o złożenie oświadczenia przysługuje wtedy, kiedy w wyniku niedozwolonego działania powstały skutki, do których usunięcia żądane oświadczenie jest właściwym narzędziem. Natomiast przewidziane w art. 18 ust. 1 punkt 6 u.z.n.k. roszczenie o zasądzenie odpowiedniej kwoty na cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego, tzw. pokutne, pełni rolę swego rodzaju kary cywilnej. W swoim założeniu ma przede wszystkim stanowić formę represji, ukarania sprawcy zawinionego czynu nieuczciwej konkurencji.

Dodał jeszcze Sąd Okręgowy, iż odpowiednia treść i forma oświadczenia powinna odpowiadać racjonalnie pojmowanemu kryterium celowości. Oświadczenie, w przypadku gdyby twierdzenia powódki o nakłanianiu jej dwóch pracowników do zmiany pracy potwierdziłyby się (co nie nastąpiło) mogłoby polegać na odwołaniu, sprostowaniu, przeproszeniu itp., w formie zakomunikowania tylko tym osobom, do których było skierowane nakłanianie, bowiem czyn (gdyby nastąpił) wywarłby skutki wyłącznie wobec ściśle określonych osób.

Orzeczenie o kosztach postępowania oparto o art. 98 k.p.c., 99 k.p.c. i art. 108 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa. Zaskarżyła wyrok jedynie w części odnoszącej się do żądania o zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia przez pozwaną w związku z nakłanianiem J. Z. do rozwiązania umowy o pracę z powódką, rozpowszechnianiu nieprawdziwych informacji przez pozwaną o rzekomo złej sytuacji prawnej, gospodarczej i finansowej powódki, niepowodzeniach strategii handlowej powódki w zakresie produktu pod nazwą (...) oraz w jakiej zasądził od powódki na rzecz pozwanej zwrot kosztów postępowania związanego z tym żądaniem.

Powódka zarzuciła dokonanie błędnych ustaleń faktycznych poprzez:

1. uznanie, że pozwana nie nakłaniała J. Z. do rozwiązania umowy o pracę z powódką, podczas gdy niewątpliwą intencją prezesa zarządu pozwanej P. S. było właśnie nakłonienie J. Z. do rozwiązania przez niego umowy o pracę z powódką i nawiązanie z pozwaną, skoro mając informację zarówno od swojego pracownika - H. B., jak i od osoby, której zlecił rekrutację J. Z. (A. K.) zdecydował się na osobistą rozmowę z J. Z. w niedzielę późnym wieczorem, a nadto prezes zarządu pozwanej P. S. wiedząc, że J. Z. nie chce pracować w (...) Sp. z o.o. i wyraził wobec firmy rekrutującej obawy o sytuację finansową tej spółki nie poprzestał w rozmowie telefonicznej na zaprzeczeniu tej okoliczności i ewentualnym jej wyjaśnieniu, ale jednocześnie przekazał J. Z. informację o „niestabilnej” sytuacji powódki oraz „niepowodzeniu powódki z linią produkcyjną”, a także o chęci powrotu do współpracy z (...), niemożliwej do zrealizowania, czym zapewne chciał oddziaływać na wolę J. Z. i przedstawić mu sytuację własnej firmy jako lepszą niż sytuacja powódki;

2. uznanie, że pozwana nie rozpowszechniała w rozmowie z J. Z. informacji o złej sytuacji (prawnej, gospodarczej i finansowej) powódki i niepowodzeniach strategii handlowej powódki w zakresie produktu pod nazwą (...) podczas, gdy z niekwestionowanych zeznań świadka J. Z. wynika, że prezes zarządu pozwanej wprost wskazał, że „powódka z tą swoją linią próbuje coś zdziałać w eksporcie, ale on nie widzi, aby to miało się udać” oraz „powódka nie jest stabilna”, z niekwestionowanych zeznań strony powodowej wynika, że „klienci powódki informowali ją, że pozwana wypowiadała się o niej negatywnie; klienci powódki byli informowani przez pracowników pozwanej, że linia (...), którą produkuje powódka jest chińska; klient powódki był zniechęcany przez pozwaną do zakupu modernizacyjnego rozwiązania.”

Nadto powódka zarzuciła naruszenie art. 12 ust. 2, art. 14 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Powódka wniosła o **zmianę zaskarżonego wyroku w części i** zobowiązanie pozwanej do złożenia oświadczenia w ramce o wymiarach 21 x 30 cm z tekstem wypełniającym całą powierzchnię ogłoszenia, wywieszonego przez okres 6 miesięcy w głównym miejscu przeznaczonym dla ogłoszeń pracowniczych w siedzibie pozwanej i powódki, a w braku takiego miejsca u pozwanej, na głównych drzwiach wejściowych do siedziby pozwanej oraz doręczenie osobiście za potwierdzeniem odbioru takiego ogłoszenia pracownikowi powódki J. Z. o następującej treści: (...) sp. z o. o. oświadcza i przynajmniej, iż nakłaniała pracownika (...) sp. z o. o. w G. J. Z. do rozwiązania umowy o pracę z (...) sp.

z o.o. w G. w sposób sprzeczny z dobrymi obyczajami, w celu przysporzenia sobie korzyści i ze szkodą dla (...). sp. z o. o., co stanowiło czyn nieuczciwej konkurencji, a rozpowszechniane przeze (...) sp. z o. o. informacje o rzekomo złej sytuacji prawnej, gospodarczej i finansowej (...). sp. z o. o. w G., a także o niepowodzeniach strategii handlowej (...). sp. z o.o. w zakresie produktu pod nazwą (...) były są nieprawdziwe. (...) sp. z o. o. przeprasza (...). sp. z o. o. za powyższe działania i rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji”. Nadto powódka zażądała zasądzenia kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie odniosła zamierzonego skutku. Jej argumentacja odwoływała się wyłącznie do działań strony pozwanej wobec pracownika powódki J. Z., które to zachowania skarżąca oceniła jako czyny naruszające zasady uczciwej konkurencji opisane w art. 12 i 14 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Zarzuty sprowadzające się do kwestionowania ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Okręgowy należy uznać za chybione.

Niesprzecznie z materiałem dowodowym, a wręcz wprost na podstawie zeznań świadka J. Z., Sąd Okręgowy opisał jego spotkania z osobami występującymi ze strony pozwanej. Skarżąca w apelacji przytacza fragmenty uzasadnienia zaskarżonego wyroku odnoszące się do tej kwestii, zaznaczając na wstępie, że nie są one kwestionowane przez powódkę. Innym natomiast zagadnieniem jest ocena zaistniałych i prawidłowo ustalonych zdarzeń. Rozważania, czy zachowanie osób występujących w imieniu pozwanej spełniało formę nakłaniania, do jakiego odwołuje się art. 12 u.z.n.k., nie mieszczą w ramy ustaleń okoliczności faktycznych, ale w ramy oceny prawnej i determinują prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Podobną argumentację należy wywieść w stosunku do zarzutów o sprzeczności ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym treści wypowiedzi prezesa pozwanej spółki w rozmowie telefonicznej ze świadkiem J. Z.. Skarżąca nie podnosi wszak, że przebieg rozmowy wyglądał inaczej niż opisał to Sąd Okręgowy (a wręcz w tej materii cytuje fragmenty uzasadnienia), ale zmierza do przekonania, iż określonym stwierdzeniom należy nadać inne znaczenie, wyrażające się w przekazaniu negatywnej, nieprawdziwej informacji o sytuacji finansowej i inwestycyjnej powodowej spółki.

Niewadliwe były wnioski Sądu Okręgowego, że przedstawiony materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, iż pracownicy pozwanej rozpowszechniali nieprawdziwe i negatywne opinie o sytuacji prawnej, gospodarczej, finansowej powódki wśród jej klientów. Prezes powódki powołał się na taką okoliczność w sposób bardzo ogólnikowy. Stwierdził bowiem, że informowano go o takich przypadkach. Nie był natomiast w stanie przybliżyć tych sytuacji, ich częstotliwości i okresu, kiedy miały miejsce. Tak nieprecyzyjne zeznania nie mogą być podstawą ustalenia, jaki charakter miały przekazywane wiadomości, jakie były intencje ich formułowania i kto w rzeczywistości je czynił. Ustalenie tych okoliczności ma istotne znaczenie dla oceny, czy konkretne działania konkretnych osób mogą być uznane za delikty (zachowania sprzeczne z prawem bądź zasadami współżycia społecznego), za które to działania odpowiadałaby pozwana osoba prawna. Przy tak lakonicznym opisie zdarzeń, na jakie powołał się przedstawiciel powódki, nie sposób dokonać oceny prawnej pozwalającej określić odpowiedzialność pozwanego przedsiębiorstwa. Każdy delikt musi bowiem podlegać badaniu od strony przedmiotowej i podmiotowej.

Do problemu tego odniosła się również w swoich zeznaniach świadek I. C.. Z informacji, jakie uzyskała od handlowców wynikało, że klienci powódki byli zniechęceni do wykonywania przez nią prac modernizacyjnych sprzedanego w latach ubiegłych, kiedy strony współpracowały ze sobą, urządzenia firmy (...). Sytuacja ta staje się klarowna na tle zarysowanego przez świadka innego konfliktu istniejącego między stronami. Po zerwaniu współpracy stron z końcem 2008 r. pomiędzy stronami powstał spór o uprawnienia powódki do wykonywania prac serwisowych w maszynach marki (...), które powódka wcześniej sprzedawała klientom. Pozwana utrzymywała, że w związku z zakończeniem tej współpracy powódka nie ma prawa świadczenia tych usług, a powódka zajęła stanowisko, że w prawach tych

nic ją nie ogranicza. Kwestia ta nie może zostać rozstrzygnięta w ramach niniejszego postępowania. Jednak należy zwrócić uwagę, że nawet, jeśli pozwana przekazuje informacje o możliwości powstania sporu prawnego z udziałem podmiotu trzeciego (klienta powódki) ze względu na świadczenie przez powódkę usług, których, według pozwanej, ta nie powinna czynić, to informacje te nie byłyby ani nieprawdziwe, ani wprowadzająca w błąd (art. 14 u.z.n.k.).

Nie można również podzielić argumentacji skarżącej o nieuprawnionym ustaleniu, iż wypowiedź prezesa pozwanej o szansach zaistnienia na rynku nowej linii diagnostycznej powódki stanowiła własną opinię wypowiadającego się. Brak zeznań prezesa zarządu pozwanej nie uniemożliwia poczynienia tego rodzaju oceny na podstawie pozostałego materiału dowodowego. Świadek J. Z. opisał dość precyzyjnie tę wypowiedź P. S. wskazując, że użył sformułowania, iż to „on nie widzi, żeby to się miało udać”. Przyjęte przez Sąd Okręgowy znaczenie tej wypowiedzi odpowiada sensowi i logice językowej. Poprzedzenie stwierdzenia o braku szans powodzenia nowej inwestycji powódki wyrażeniem, że rozmówca ich nie widzi, świadczy o wyrażeniu subiektywnego stanowiska, opartego na własnym przekonaniu, bez powoływania się na opinie innych osób.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał, że ocena zgromadzonych w sprawie dowodów mieściła się w dyrektywach art. 233 § 2 k.p.c., a ustalenia faktyczne poczynione na ich podstawie były prawidłowe, stąd Sąd Apelacyjny przyjmuje je za własne.

Nie dostrzeżono również naruszenia prawa materialnego. Czynem nieuczciwej konkurencji jest nakłanianie osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę, na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych albo innych obowiązków umownych, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy (art. 12 ust. 1 u.z.n.k.). Ustawa wymienia dwie postaci zachowania pracownika przedsiębiorcy, do którego pracownik może być nakłaniany – niewykonanie obowiązków pracowniczych lub niewłaściwe wykonanie obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do pracowników ustawodawca pominął zachowanie polegające na nakłanianiu do rozwiązania umowy, jak to ma miejsce w odniesieniu do klientów i kontrahentów przedsiębiorcy (art. 12 ust. 2 u.z.n.k.). Zabieg ten nie jest przypadkowy. W literaturze przedmiotu często zwraca się uwagę, że przedsiębiorca nie ma bezwzględного prawa do swoich pracowników, a pracownik musi posiadać pełną swobodę w podjęciu decyzji o rodzaju zatrudnienia i pracodawcy. Nie stanowi deliktu samo w sobie proponowanie nowego zatrudnienia pracownikowi, jeżeli oferta wypływa ze względu na szczególne umiejętności konkretnej osoby, a propozycja lepszych warunków pracy z większej efektywności nowego potencjalnego pracodawcy. Nie oznacza to oczywiście, że w żadnym przypadku „podbieranie” pracownika (pracowników) konkurenta, nie będzie mogło być uznane za czyn nieuczciwej konkurencji (w orzecznictwie i literaturze podaje się przykłady: zorganizowane namawianie istotnej grupy pracowników uniemożliwiające funkcjonowanie dotychczasowego przedsiębiorcy; posłużenie się podstępem lub oszustwem przy nakłanianiu do rozwiązania stosunku pracy; wprowadzenie w błąd pracownika; przekupienie pracownika). Ocena musi być jednak w tym przypadku dokonywana z dużą ostrożnością, aby zapobiec powstaniu bariery na rynku pracy do uzyskania zatrudnienia na warunkach lepszych dla pracownika niż dotychczasowe, przy czym inicjatywa złożenia oferty nowego zatrudnienia może wypływać zarówno ze strony samego pracownika, jak i nowego pracodawcy. Nie jest także z góry niczym nagannym, iż oferta innego pracodawcy wychodzi od konkurenta dotychczasowego pracodawcy. Zdolności pracownika i nabywane przez niego latami doświadczenie jest bowiem związane z wykonywaniem określonego zawodu, w ramach których fachowców potrzebują obaj konkurenci rynkowi.

Podkreślić należy, że przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji mają na celu ochronę rynku, a poprzez to podmiotów biorących w nich udział. Konkurencja zakłada rywalizację, chodzi zatem tylko o takie zachowania, które tę rywalizację zakłócają. Ocena konkretnego zachowania przedsiębiorcy musi następować z uwzględnieniem wpływu tego zachowania na stosunki rynkowe. Stąd niezbędne jest wykazywanie nie tylko nagannego postępowania, ale również jego następstw (lub zagrożenie ich powstania) powodujących zakłócenie pracy innego przedsiębiorcy. Fakt nadużycia zasad uczciwej konkurencji wymaga stanowczego i pewnego dowodu, a ciężar tego dowodzenia spoczywa na podmiocie domagającym się ochrony prawnej (art. 6 k.c.). Nakłanianie pracownika do rozwiązania umowy o pracę musi być kierunkowe, następować w celu przysporzenia korzyści osobie nakłaniającej lub innej osobie albo w celu wyrządzenia szkody przedsiębiorcy, który pracownika zatrudnia. Działanie podjęte z pełną świadomością

tego celu wymaga procesowego udowodnienia i nie może opierać się wyłącznie na domniemaniu (przypuszczeniu) przedsiębiorcy.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób uznać, że pozwana dopuściła się deliktu opisanego w art. 12 ust. 1 u.z.n.k. Z pracownikiem J. Z. rozmawiały trzy osoby. Sama skarżąca zaznaczała, że w informacji przekazanej przez byłego kolegę z pracy świadka H. B. oraz w ofercie złożonej przez podmiot zewnętrzny zajmujący się zawodowo poszukiwaniem pracowników, nie dopatruje się naruszenia zasad uczciwej konkurencji. Rozumowanie powódki w tym względzie jest prawidłowe. H. B. spotkał się z J. Z. z własnej inicjatywy, a jego informacja sprowadzała się do podania, że w pozwanej spółce zwolnił się etat, na który świadek J. Z. ma odpowiednie kwalifikacje. Była to zatem koleżeńska rozmowa osób znających się z pracy, przy czym do H. B. już wcześniej dotarła wiadomość, iż J. Z. nie pracuje już w powodowej spółce, co tym bardziej przeczyłoby intencji „podbierania” pracownika powodce. Słusznie też podkreślał Sąd Okręgowy, że świadek dobrowolnie zgodził się na rozmowę z przedstawicielem firmy poszukującej pracowników. W zachowaniu tego przedstawiciela nie sposób znaleźć żadnego działania przekraczającego czynność zwykłego złożenia oferty. Po suwerennej odmowie zresztą przez J. Z. przedstawiciel nie narzucał się więcej świadkowi. Obie te rozmowy odbyły się niezależnie od siebie.

Natomiast rozmowa telefoniczna prezesa pozwanej P. S. z J. Z. była konsekwencją wyniku spotkania świadka z przedstawicielem firmy poszukującej pracowników. Firma ta działała na zlecenie pozwanej spółki, w której inny pracownik zakończył prace. Po spotkaniu z J. Z. przedstawiciel złożył prezesowi pozwanej sprawozdanie ze spotkania. To właśnie o tym raporcie wspominał świadek J. Z.. W raporcie tym wskazano przyczynę odmowy zatrudnienia u pozwanej. Świadek J. Z. przyznał bowiem, że tą przyczyną było posiadanie przez niego informacji o złej sytuacji na rynku pozwanej spółki. Nie chciał wobec tego podjąć nowego zatrudnienia z obawy przed jego utratą. Telefoniczna rozmowa J. Z. z P. S. odnosiła się przede wszystkim do przyczyny odmowy. Jak podał świadek J. Z., prezes pozwanej chciał sprostować tę informację, co zresztą uczynił. Określił postępowanie powódki jako „niestabilne”, ale odnosił to do tego, że powódka najpierw odeszła od pozwanej, a potem chciała wrócić. Błędnie wobec tego wskazuje apelująca, że określenie powódki jako niestabilnej odnosiło się do jej sytuacji finansowej czy gospodarczej. Uzupełniając to stwierdzenie okolicznościami, na które powoływała się świadek I. C., niewątpliwie chodziło o współpracę stron, którą prowadzono od lat 90. do 2008 r. Nawet, jeśli powódka przeczyła chęci powrotu do tych samych relacji handlowych, to z pewnością nie można uznać, że prezes pozwanej dyskredytował możliwości finansowe powodowej spółki. Świadek zresztą nie wiedział dokładnie, do jakich wspólnych relacji stron jego rozmówca się odnosi. Za element nacisku na J. Z. nie można uznać również wyrażoną przez prezesa pozwanej opinię na temat przyszłości nowej technologii stworzonej przez powódkę. W tworzeniu i wdrożeniu tego projektu brał udział świadek z racji wykonywanego zatrudnienia u powódki. Możliwości tego urządzenia były mu znane i potrafił je samodzielnie ocenić.

W rozmowie telefonicznej nie padło natomiast żaden stwierdzenie, które można by było określić jako nieuczciwe nakłanianie pracownika do zmiany pracy. Chęć sprostowania nieprawdziwej, w opinii pozwanej spółki, informacji o złej sytuacji majątkowej spółki, mogącej grozić utratą zatrudnienia, należy uznać za normalną reakcję przedsiębiorcy poszukującego pracowników o określonych zdolnościach. Przekonywanie pracownika do zmiany zdania tymi argumentami, które zostały zacytowane przez Sąd Okręgowy, nie przekraczało zasad współżycia społecznego i nie rodziło zagrożenia dla funkcjonowania powodowego przedsiębiorstwa. Pracownik powódki miał całkowitą swobodę podjęcia decyzji i suwerennie ją podjął. Nigdy już potem nie ponawiano propozycji. Za nacisk na sferę decyzyjną pracownika nie można również uznać pory połączenia telefonicznego (niedziela wieczór) tym bardziej, że, jak wskazał świadek J. Z., rozmowa trwała bardzo krótko.

Całkowicie już natomiast powódka zaniechała wykazywania kierunkowego działania prezesa pozwanej – celu, do jakiego zmierzał proponując pracę J. Z.. Cel ten podlegałby ocenie w ramach regulacji art. 12 ust. 1 u.z.n.k. Brak jednak nawet jego wyartykułowania nie pozwala na bliższe ustosunkowanie się do tej kwestii. Nie można bowiem przyjąć, że chęć zatrudnienia J. Z. była inicjowana myślą przejęcia klientów powódki, których obsługiwali serwisanci, co miało doprowadzić do osłabienia pozycji rynkowej powodowego przedsiębiorstwa. J. Z. nie pracował na stanowisku

serwisanta, a kierownika projektu, co oznacza, że nie obsługiwał bezpośrednio klientów, a przynajmniej na taką okoliczność nie wskazywano.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się również naruszenia art. 14 u.z.n.k., według którego czynem nieuczciwej konkurencji jest rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o swoim lub innym przedsiębiorcy albo przedsiębiorstwie, w celu przysporzenia korzyści lub wyrządzenia szkody. Hipoteza tego przepisu obejmuje zarówno rozpowszechnianie wiadomości „nieprawdziwych”, jak i „wprowadzających w błąd”. Informacje „nieprawdziwe” to takie, które są sprzeczne z rzeczywistością i poddają się weryfikacji według kryterium prawda/fałsz. Z informacjami „wprowadzającymi w błąd” mamy do czynienia wtedy, gdy powstałe na ich podstawie wyobrażenia odbiorcy nie są zgodne z rzeczywistością (stanem rzeczywistym); posłużenie się obiektywnie prawdziwą informacją nie wyklucza, że ze względu na sposób ujęcia (np. informacja niepełna, niejednoznaczna) może ona wywołać u odbiorcy mylne wrażenie i prowadzić go do mylnych wniosków (np. co do rzeczywistych cech produktu własnego albo konkurenta), co uzasadnia zakwalifikowanie całej wiadomości jako „wprowadzającej w błąd”. Jak to ujmuje się w piśmiennictwie, „zakaz wprowadzania w błąd to zakaz dezinformacji, a nie zakaz informacji nieprawdziwej”, co wiąże się z przypisaniem istotnego znaczenia konkretnemu sposobowi rozumienia wypowiedzi przez odbiorcę, w wyniku czego wytwarza on sobie określony obraz towaru lub usługi, niezgodny z rzeczywistością. Informacji wprowadzającej w błąd nie należy natomiast utożsamiać z informacją „nieobiektywną” albo „sugestywną” bądź też „wyołbrzymioną” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 października 2014 r., sygn. akt IV CSK 56/14).

Wyniki postępowania dowodowego nie pozwalają na przyjęcie, że pozwana spółka dopuściła się rozpowszechniania nieprawdziwych czy wprowadzających w błąd informacji na temat kondycji finansowej powódki. Nieudowodnione zostało, że nieprawdziwe informacje są przekazywane klientom powódki. Nieudowodniony też pozostawał uszczerbek na opinii powodowego przedsiębiorstwa, do którego odwoływała się skarżąca w apelacji. Stwierdzenia prezesa pozwanej o „niestabilności” powódki, jak powyżej wskazano, nie odnosiły się do jej sytuacji finansowej, a możliwość odniesienia sukcesu nowego produktu powódki stanowiło wyłącznie opinię własną rozmówcy J. Z., którą pracownik z racji pełnionego stanowiska, był w stanie samodzielnie zweryfikować. Oba zresztą cytowane twierdzenia były przedstawiane przez powódkę jako elementy „nakłaniania” pracownika do zmiany miejsca zatrudnienia, a tym samym element deliktu określonego w art. 12 ust. 1 u.z.n.k., i w tym zakresie omówione. Dodatkowo należy pokreślić, że również delikt opisany art. 14 u.z.n.k. ma charakter czynu kierunkowego, stąd niezbędne było wykazywanie, że rozpowszechnianie takich informacji nastąpiło w celu przysporzenia korzyści lub wyrządzenia szkody, czemu strona powodowa nie sprostала.

Chybiony jest także zarzut naruszenia art. 3 u.z.n.k. Zważywszy, że skarżąca tylko podnosiła możliwość zastosowania klauzuli generalnej, zgodnie z którą konkretne działania mające stanowić czyn nieuczciwej konkurencji podlega ocenie pod kątem art. 3 u.z.n.k., czyli z uwzględnieniem kryterium w postaci naruszenia dobrych obyczajów, nie jest konieczne bliższe odnoszenie się do tej kwestii. Skarżąca nie formułowała bowiem, jakie dobre obyczaje zostały, w jej opinii, naruszone konkretnym działaniem reprezentanta pozwanej osoby prawnej. Artykuł 3 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji odwołuje się do dobrych obyczajów jako przesłanki oceny działania przedsiębiorcy, ale nie wprowadza powinności ich przestrzegania. Pojęcie to nabiera normatywnego znaczenia dopiero przy indywidualizacji normy prawnej.

Wobec stwierdzenia braku podstaw do uwzględnienia roszczeń opartych na art. 18 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, bez znaczenia pozostają kwestie poruszone w apelacji, a odnoszące się do sposobu kreowania oświadczenia w odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał apelację za pozbawioną uzasadnionych podstaw i oddalił ją na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 i art. 99 k.p.c. i obciążono nimi stronę powodową jako stronę przegrywającą postępowanie w drugiej instancji. Na poniesione przez pozwaną koszty złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w wysokości 900 zł. Wysokość wynagrodzenia określono w

myśl § 8 ust. 1 pkt 18 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSO del. Katarzyna Sznajder SSA Irena Piotrowska SSA Olga Gornowicz-Owczarek