



Sygn. akt II PK 151/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)  
SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)  
SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa D. T.  
przeciwko M. sp. z o.o. Producent Śrub z siedzibą w C.  
o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu,  
wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie za pracę,  
zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, o odszkodowanie z tytułu zakazu  
konkurencji,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 marca 2014 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego  
z dnia 21 stycznia 2013 r.

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania  
kasacyjnego Sądowi Apelacyjnemu.**

## UZASADNIENIE

Powód wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za pracę, odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, zadośćuczynienia pieniężnego za mobbing.

W piśmie z 31 grudnia 2010 r. powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie 14.793,75 zł tytułem odszkodowania za ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.293,75 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazał, że dochodzi odszkodowania za okres od kwietnia 2010 r. do grudnia 2010 r. obliczonego w wysokości 25% od kwoty wynagrodzenia - 6.750,00 zł.

Powód w piśmie procesowym z 13 lipca 2011 r. ponownie rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie 10.125,00 zł tytułem odszkodowania za przestrzeganie ustanowionego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy za dalszy okres od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z 19 września 2012 r. Sąd Okręgowy w G. zasądził w pkt. II od pozwanego na rzecz powoda kwotę 24.918,75 zł tytułem odszkodowania za ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z odsetkami w

wysokości ustawowej; od kwoty 1.293,75 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 01 lipca 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 marca 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Sąd ustalił, że powód D. T. był zatrudniony w pozwanej spółce w C. dwukrotnie. W pierwszym okresie od 10 lutego 2003 r. do 3 października 2005 r. powód pracował w charakterze specjalisty ds. windykacji, a następnie kierownika działu windykacji. Umowa ta rozwiązana została za porozumieniem stron. Ponownie powód zatrudniony został z dniem 4 lutego 2008 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownika Działu Windykacji, od 26 lutego 2008 r. zastępcy Dyrektora Finansowego, a od 3 lipca 2008 r. do 7 kwietnia 2010 r. - Dyrektora Finansowego ds. logistyki zakupów.

Dnia 7 kwietnia 2010 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w G. z 17 czerwca 2011 r. w sprawie ... 14/11 powód został przywrócony do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Powód kontynuuje zatrudnienie w pozwanej spółce na mocy wskazanego wyroku od 5 lipca 2011 r.

Zgodnie z § 5 pkt 3 umowy o pracę z 4 lutego 2008 r. „w czasie trwania stosunku pracy pracownik posiadał będzie dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wobec czego strony ustalają, że pracownik nie może podejmować działalności konkurencyjnej w rozumieniu niniejszej umowy także w okresie 2 lat po ustaniu

stosunku pracy (zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy). Pod warunkiem przestrzegania zakazu, tytułem odszkodowanie za jego ustanowienie, pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, przy czym w razie oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu z zakazu, obowiązek zapłaty odszkodowania odpadnie, z dniem złożenia tego oświadczenia. Odszkodowanie płatne będzie w równych miesięcznych ratach do 30-tego dnia każdego miesiąca”.

Pracodawca oświadczeniem z 7 kwietnia 2010 r. zwolnił powoda z obowiązku zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na co pracownik nie wyraził zgody.

Sąd I instancji zważył, że w sprawie powstaje pytanie, jak interpretować zastrzeżenie umowne stron o możliwości złożenia oświadczenia przez pracodawcę o zwolnieniu z zakazu konkurencji ze skutkiem „odpadnięcia” odszkodowania, biorąc pod uwagę instrumenty prawa cywilnego. Sąd wywodził, że przez brak bliższego dookreślenia warunków wcześniejszego ustania umowy i okresu wypowiedzenia zastrzeżenie to nie spełnia wymagań stawianych wypowiedzeniu umowy, jak też - wobec nieokreślenia terminu - nie jest prawem odstąpienia od umowy (art. 395 k.c.). Nie jest także zastrzeżeniem warunku rozwiązującego (art. 89 k.c.), gdyż warunku takiego nie wskazuje, nie precyzując zdarzenia przyszłego i niepewnego. Badanemu zastrzeżeniu stron można wprawdzie przypisać pewne podobieństwo do zwolnienia z długu (art. 508 k.c.), jednak nie przybrało ono koniecznej w takim wypadku formy umowy. Zdaniem Sądu, skorzystanie przez stronę pozwaną z zastrzeżenia uczynionego w umowie o zakazie konkurencji można więc uznać za przedwczesne i jednostronne jej zerwanie.

Apelację od wyroku wniosły obie strony. Sąd Apelacyjny wyrokiem z 21 stycznia 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok w pkt. II i oddalił powództwo, oddalił apelację w pozostałej części, oddalił apelację powoda, zasądził na rzecz pozwanego 1.631,70 zł tytułem zwrotu kosztów za II instancję.

Sąd II instancji nie podzielił zapatrywania Sądu Okręgowego, że obowiązek zapłaty odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odpada z dniem złożenia oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu z zakazu,

jak i stosowne oświadczenie pracodawcy z 7 kwietnia 2010 r. nie prowadzą do skutecznego wygaśnięcia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i nie uwalniają pozwanej od obowiązku zapłaty odszkodowania (§ 5 pkt 3 umowy o pracę z 4 lutego 2008 r.).

Podniesiono, że dopuszczalność zamieszczenia w umowie o zakazie konkurencji postanowienia przewidującego jej wypowiedzenie przez pracodawcę jest niekwestionowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Skoro przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony, jednak może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy, wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunków i rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji.

W sprawie, w § 5 pkt 3 zd. 2 umowy o pracę z 4 lutego 2008 r. strony przewidziały możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji poprzez złożenie oświadczenia o zwolnieniu pracownika z zakazu konkurencji oraz ustanie obowiązku wypłaty odszkodowania z dniem złożenia tego oświadczenia. Pozwana 7 kwietnia 2010 r. złożyła stosowne pisemne oświadczenie, zwalniające D. T. z zakazu konkurencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego oświadczenie to w istocie stanowiło wypowiedzenie łączącej pozwaną z powodem umowy o zakazie konkurencji. Wprawdzie w oświadczeniu tym pozwana nie powołała okoliczności ustania przyczyn uzasadniających wprowadzenie zakazu konkurencji, jednak rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji nie wymaga wykazania tych okoliczności, ponieważ zarówno wprowadzenie, jak ustanie takich przyczyn zależy od ocen, kalkulacji i przekonania pracodawcy, które nie podlegają

weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Skargę kasacyjną na powyższy wyrok wniósł powód, skarżąc go w części, tj. w zakresie, w jakim Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego w pkt. II i oddalił powództwo.

Zarzucono naruszenie: 1) art. 390 k.p.c. przez oddalenie roszczenia, mimo iż rozstrzygnięcie wymagało udzielenia odpowiedzi na zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawienia tego zagadnienia Sądowi Najwyższemu, 2) art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p. przez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może przestać obowiązywać przed upływem terminu, na który była zawarta, na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, 3) art. 8 k.p. w związku z art. art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. przez uznanie, że pracodawca może w sposób całkowicie dowolny i niewymagający uzasadnienia skrócić okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na mocy jednostronnego oświadczenia woli, ze skutkiem natychmiastowym, 4) art. 65 k.c. w związku z art. 101<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. przez dokonanie wadliwej wykładni oświadczenia woli i przyjęcie, że w łączącej strony umowie została w sposób prawnie dopuszczalny i skuteczny zawarta „możliwość zwolnienia powoda z zakazu konkurencji”.

We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na, rozbieżne w ocenie skarżącego, orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyroki z 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, 24 października 2006 r., II PK 126/06, 15 marca 2006 r., II PK 166/05, 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11, 15 marca 2006 r., II PK 166/05, 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10).

Wniesiono o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części, tj. w pkt I i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 24.918,75 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.293,75 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty, od

kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 marca 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty, 2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

W pierwszej kolejności należało odnieść się do interpretacji treści § 5 pkt 3 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji. Przewidziano w nim możliwość jednostronnego oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu pracownika z zakazu, co miało skutkować odpadnięciem obowiązku zapłaty odszkodowania.

Sąd Apelacyjny przyjął w zaskarżonym wyroku, że oświadczenie złożone przez pracodawcę stanowiło w istocie wypowiedzenie łączącej strony umowy o zakazie konkurencji. W dalszej części uzasadnienia wyroku Sąd ten powołał się na orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczące wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie ulega wątpliwości, że strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą przewidzieć w umowie dopuszczalność jej wypowiedzenia. Jednak z treści zawartej umowy nie wynika możliwość jej wypowiedzenia. Umowa stanowi bowiem jedynie, że pracodawca może zwolnić pracownika z zakazu i zwolnić się z obowiązku wypłacania odszkodowania. Z tego powodu konieczne są więc ponowne ustalenia dotyczące skutków złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z zakazu konkurencji. Sąd Apelacyjny powinien rozstrzygnąć, czy strony umowy postanowiły o dopuszczalności wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu Najwyższego z umowy nie wynika, by strony przewidziały

dopuszczalność jej wypowiedzenia. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku treść umowy, a nie przepisy kodeksowe. Sąd Najwyższy był uprawniony do rozważenia tego podstawowego dla rozstrzygnięcia sprawy problemu (wykładni treści umowy) z uwagi na zarzut naruszenia art. 65 k.c. Wykładnia oświadczeń woli należy bowiem do kwestii prawnych i dlatego podlega kontroli kasacyjnej przez Sąd Najwyższy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2000 r., V CKN 58/00, LEX nr 462959).

Rozstrzygnięcie powyższego problemu jest kluczowe dla rozstrzygnięcia. Należy przy tym pamiętać, że możliwe jest umówienie się stron o wcześniejszym ustaniu umowy o zakazie konkurencji. Dopuszczalne jest więc jej wypowiedzenie, rozwiązanie, czy uzgodnienie prawa do odstąpienia od umowy. W każdym przypadku występuje wiele kwestii szczegółowych. Jednak zawsze rozważania tego dotyczące muszą zostać poprzedzone ustaleniem czy w ogóle doszło do zakończenia umowy, a jeżeli tak to jaki sposób. Dopiero następnym etapem mogą być rozstrzygnięcia problematyki szczegółowej związanej z konkretnym sposobem ustania umowy.

Należy jednak wskazać, że wcześniejsze umowne zakończenie umowy o zakazie konkurencji nie może zostać ukształtowane zupełnie dowolnie. W szczególności, gdyby nawet przyjąć, że mamy do czynienia z wypowiedzeniem powstaje problem uzasadnienia (podania przyczyny) tej czynności pracodawcy. Sąd Apelacyjny powołał się w tej kwestii na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10 (LEX nr 1055023). Problem powyższy był również rozstrzygany w wielu innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Powoływanie orzecznictwa związanego z ustaniem zakazu konkurencji wymaga jednak szczególnej ostrożności oraz uwzględnienia okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził jednak, że dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie. W niniejszej sprawie warunek ten nie został ewidentnie spełniony. Po drugie Sąd Najwyższy nie przyjął, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji nie musi w ogóle zawierać żadnego uzasadnienia. Rozważania dotyczyły bowiem tego, czy sąd jest uprawniony do badania i oceny przesłanki wypowiedzenia w postaci „w razie ustania przyczyn



ustanowienia zakazu”. Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 174) taki sam problem wynikał z okoliczności faktycznych sprawy. Umowa wyraźnie przewidywała bowiem prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, jeżeli utrzymanie zakazu straci dla niego znaczenie. Tak więc z powyżej powołanych orzeczeń nie wynika wcale, że możliwe jest domniemywanie dopuszczalności wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jak i brak obowiązku określenia choćby przesłanek jej wypowiedzenia. Sąd Najwyższy wielokrotnie przyjmował dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jednak pod warunkiem wskazania przesłanek wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349). Jak widać konieczne jest wyraźne odróżnienie przesłanek wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji od konkretnych przyczyn.

Tak więc z uwagi na to, że umowa łącząca strony sporu w ogóle nie stanowiła o dopuszczalności wypowiedzenia, ani nie wskazywała na przesłanki jej rozwiązania nie można było zaakceptować ustalenia Sądu Apelacyjnego o skutecznym jej wypowiedzeniu przez pracodawcę. W tym stanie rzeczy konieczne więc będzie ponowne rozważenie skutków złożonego przez pracodawcę oświadczenia. W przypadku, gdyby okazało się, że nie doszło do ustania umowy konieczne stanie się rozstrzygnięcie o skutkach zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. Z treści umowy wynika bowiem jedynie, że skutkiem zwolnienia pracownika z tego obowiązku miałyby być ustanie obowiązku wypłaty odszkodowania przez pracodawcę.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.