

Wyrok z dnia 23 stycznia 2008 r.

II PK 127/07

1. Wprowadzenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej nie może być oceniane w świetle art. 8 k.p.

2. W ocenie rażącego wygórowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej (art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma znaczenie wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej oraz rozmiar szkody poniesionej przez pracodawcę i sposób zachowania się pracownika związanego zakazem konkurencji.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa „R.” Spółki Jawnej - Andrzej R. z siedzibą w W. przeciwko Jarosławowi W. o karę umowną, na skutek skarg kasacyjnych strony powodowej i pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 29 września 2006 r [...]

o d d a l i ł obie skargi kasacyjne.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 9 grudnia 2005 r. oddalił powództwo Spółki Jawnej „R.” Andrzej R., która wniosła o zasądzenie od pozwanego Jarosława W. kwoty 150.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie postanowień klauzuli konkurencyjnej oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powyższe orzeczenie Sąd pierwszej instancji wydał na podstawie następujących ustaleń faktycznych. Pozwany Jarosław W. był zatrudniony w spółce cywilnej P.H. „R.” - Andrzej R. na podstawie umowy o pracę od dnia 5 marca 1994 r., początkowo na stanowisku handlowca - kierownika w wymiarze 1/2 etatu, a następnie od dnia 1

lipca 1996 r. na stanowisku dyrektora do spraw dystrybucji w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 31 grudnia 1997 r. została podpisana przez strony kolejna umowa o pracę na czas nieokreślony, przewidująca zatrudnienie pozwanego na stanowisku dyrektora do spraw dystrybucji z wyższym wynagrodzeniem. W dniu 28 lutego 2000 r. powodowa Spółka zawarła z pozwanym kolejną umowę o pracę na stanowisku dyrektora do spraw dystrybucji, w której ustalono dla pozwanego wynagrodzenie podstawowe w kwocie 6.850 zł „płatne za każde kolejne 28 dni kalendarzowych” oraz premię uznaniową do 30% wynagrodzenia podstawowego. W tym samym dniu, tj. 28 lutego 2000 r., strony zawarły również umowę „Klauzulę Konkurencyjną”. Na podstawie tej umowy, pozwany, jako pracownik zobowiązywał się w czasie trwania umowy o pracę do niepodejmowania działalności konkurencyjnej sprzecznej „z interesami pracodawcy”, a także do niepodejmowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych dla pracodawcy. Stosownie do § 6 ust. 1 tej umowy, zakaz konkurencji miał obowiązywać także w okresie 12 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Z tego tytułu pozwany miał otrzymywać od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 25% średniego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego z tytułu umowy o pracę, otrzymywanego w okresie ostatnich 6 miesięcy, za każdy miesiąc niepodejmowania działalności konkurencyjnej. Odszkodowanie to miało być płatne do 15 dnia następnego miesiąca, począwszy od następnego miesiąca po zakończeniu pracy przez pracownika u pracodawcy, jednak nie dłużej niż w okresie 12 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Na podstawie § 7 ust. 1 umowy pracownik zobowiązywał się do niezwłocznego zgłaszania pracodawcy w formie pisemnej każdego konfliktu interesów przeszkadzającego, utrudniającego lub uniemożliwiającego mu wykonywanie pracy w czasie trwania umowy o pracę. Stosownie do § 7 ust. 2 umowy, w okresie trwania zakazu konkurencji pracownik przed podjęciem pracy w nowym miejscu lub przed rozpoczęciem działalności gospodarczej, zobowiązywał się także poinformować pracodawcę w formie pisemnej o przyszłym miejscu pracy lub planowanym przedmiocie działalności gospodarczej. W § 13 ust. 1 umowy postanowiono, że w przypadku naruszenia przez pozwanego postanowień „Klauzuli Konkurencyjnej” pracodawcy przysługuje kara umowna w wysokości 50.000 zł za każde naruszenie. Zgodnie z zawartą w umowie definicją za przedsiębiorstwo konkurencyjne uważało się każdy podmiot gospodarczy zarejestrowany w Polsce lub poza jej granicami, którego działalność polega na hurtowej sprzedaży towarów, przy czym za

towary uważane były wyroby określone w załączniku do umowy. Działalność konkurencyjna natomiast - w świetle umowy stron - to każda działalność zarobkowa lub nieodpłatna, prowadzona na rachunek własny lub cudzy, w imieniu własnym lub na rzecz swojego mocodawcy, albo w pośrednictwie, która polega na hurtowej sprzedaży towarów. W załączniku do „Klauzuli Konkurencyjnej” zostały wymienione między innymi wyroby kosmetyczne i perfumeryjne (bez ziołowych), wyroby opatrunkowe, włókiennicze.

Pozwany Jarosław W. na stanowisku dyrektora sprzedaży kierował działem sprzedaży, podpisywał umowy z odbiorcami, posiadał większość informacji o sprzedaży, poza niektórymi umowami z dostawcami. W dniu 30 grudnia 2002 r. pozwany wypowiedział łączącą go z powodową Spółką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2003 r. Na kilka dni przed końcem okresu wypowiedzenia pozwany na piśmie poinformował stronę powodową, że zamierza współpracować ze Spółką „S.”. W dniu 31 marca 2003 r. pozwany poinformował na piśmie stronę powodową, że po zakończeniu pracy w firmie „R.” zakłada własną działalność gospodarczą, tj. firmę konsultingową. W dniu 1 kwietnia 2003 r. została wpisana do ewidencji działalności gospodarczej działalność pozwanego pod nazwą „Jarosław W. Consulting”. W dniu 5 maja 2003 r. została podpisana umowa o pracę pomiędzy pozwanym Jarosławem W. i „S.” SA, na mocy której zatrudniono pozwanego na stanowisku dyrektora sprzedaży. Jako datę rozpoczęcia pracy wskazano 5 maja 2003 r. Pismem datowanym na 2 maja 2003 r. (wysłanym 5 maja 2003 r.), pozwany poinformował powoda, że rozpoczyna pracę w Spółce „S.”. Pozwany zarządza w Spółce „S.” działem sprzedaży, ma kontakty z odbiorcami i upoważnienie do podpisywania niektórych umów handlowych. Na początku 2005 r. „S.” rozpoczęła sprzedaż kremów do depilacji pod swoją nazwą. PH „R.” s.c. Andrzej R. na skutek wpisu do rejestru, zgodnie z wymogiem wynikającym z art. 26 § 3 k.s.h., uległa przekształceniu w „R.” Andrzej R. spółkę jawną. Podstawę żądań pozwu stanowiło zarzucenie pozwanemu naruszenia „Klauzuli Konkurencyjnej”, a mianowicie § 6 ust. 1, § 7 ust. 1 i § 7 ust. 2 zawartej przez strony umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego stan faktyczny był w zasadzie niesporny między stronami. Rozbieżności dotyczyły jedynie oceny, czy działalność podjęta przez pozwanego w „S.” SA miała charakter konkurencyjny w stosunku do działalności Spółki „R.” oraz czy doszło do naruszenia umowy o zakazie konkurencji przez pozwanego i jaki był termin wymagalności pierwszej raty odszkodowania z „Klauzuli Konkurencyj-

nej”. Zdaniem Sądu Okręgowego powództwo jest niezasadne i nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie z art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Bezsporne jest, że powód nie wypłacił pozwanemu ani jednej części uzgodnionego odszkodowania i nie miał zamiaru odszkodowania takiego płacić, twierdząc, że terminem wypłaty pierwszej części odszkodowania jest 15 maja 2003 r., podczas gdy, zdaniem pozwanego, był to 15 kwietnia 2003 r. Wobec literalnego brzmienia umowy o zakazie konkurencji i daty rozwiązania stosunku pracy (koniec marca 2003 r.), termin wypłaty pierwszej raty odszkodowania to 15 kwietnia 2003 r., a niewypłacenie odszkodowania w tym terminie zwalniało pozwanego z obowiązku dotrzymania umowy, mógł zatem podjąć współpracę ze spółką „S.” w maju 2003 r. Sąd Okręgowy powołał się przy tym na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r. (III ZP 7/01), w której stwierdzono, 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”. Ponadto, w ocenie Sądu pierwszej instancji, działalność Spółki „R.” i Spółki „S.” w okresie w jakim miała obowiązywać „Klauzula Konkurencyjna” nie miały charakteru konkurencyjnego. O konkurencyjnym charakterze działalności nie może świadczyć tylko zbieżność wpisów w KRS dotyczących przedmiotu działalności, lecz należy mieć na względzie działalność rzeczywiście prowadzoną przez podmioty gospodarcze. Zdaniem Sądu Okręgowego, pomiędzy przedsiębiorcami zachodzi stosunek konkurencji wówczas, gdy na tym samym terytorium oferują takie same lub substytucyjne dobra lub usługi. Tymczasem produkty oferowane przez „R.” i „S.” w spornym okresie były całkowicie odmienne, służyły innym celom, wobec czego nie ma znaczenia, że były kierowane do tych samych odbiorców. W ocenie Sądu Okręgowego, o charakterze konkurencyjnym Spółek „R.” i „S.” nie świadczy fakt, że już po okresie na jaki była zawarta „Klauzula Konkurencyjna”, „S.” zaczęła dystrybucję produktów firmy „P.”, na co miała poprzednio nadzieję Spółka „R.”. Powierzenie tej dystrybucji „S.” a nie „R.” było decyzją samodzielnego podmiotu gospodarczego, jakim jest firma C., podobnie jak powierzenie Spółce „S.” dystrybucji plastrów „S.”. Poza tym wypowiedzenie powodowi umowy dystrybucyjnej dotyczącej plastrów miało miejsce pod koniec 2004 r., ze skutkiem na koniec 2005 r., a więc w wiele miesięcy po zakończeniu związania

pozwanego klauzulą konkurencyjną (gdyby przyjąć, że klauzula ta obowiązywała po-
zwanego). Niezależnie od powyższych okoliczności uzasadniających oddalenie po-
wództwa, Sąd Okręgowy ocenił, że zastrzeżona w umowie kara była nadmiernie wy-
górowana i pozostawała w ogromnej dysproporcji do oferowanego pozwanemu od-
szkodowania.

W apelacji strony powodowej zarzucono temu orzeczeniu: naruszenie przepi-
sów prawa materialnego w zakresie art. 353¹ k.c. w związku z postanowieniami klau-
zuli konkurencyjnej, poprzez błędną interpretację jej postanowień, szczególnie jej § 6
ust. 4 i pominięcie przez Sąd Okręgowy okoliczności, iż datą wymagalności pierwszej
raty odszkodowania był 15 maja 2003 r., a nie, jak zinterpretował Sąd, 15 kwietnia
2003 r., a także poprzez nieuwzględnienie § 6 ust. 1, § 7 ust. 1 i § 7 ust. 2 klauzuli
konkurencyjnej, co jest równoznaczne z nierozpoznanie istoty sprawy, naruszenie
art. 353¹ k.c. w związku z art. 65 k.c., poprzez naruszenie zasady swobody umów i
błędną interpretację oświadczenia woli złożonego przez Jarosława W., naruszenie
przepisów prawa materialnego w zakresie art. 58 § 2 k.c. i art. 5 k.c., poprzez błędne
jego zastosowanie wobec listy wyrobów zawartej w załączniku do klauzuli konkuren-
cyjnej, a także naruszenie przepisów postępowania, co miało wpływ na wynik
sprawy. Apelujący we wnioskach apelacji wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia
w całości i uwzględnienie powództwa w całości, poprzez zasądzenie od Jarosława
W. na rzecz powoda kwoty 150.000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 12 maja
2003 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania według norm przepisanych lub
uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego roz-
poznania Sądowi pierwszej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia
w zakresie kosztów postępowania za dotychczasowe instancje.

W szczegółowym uzasadnieniu apelacji strona powodowa rozwinęła zarzuty,
podnosząc między innymi, że bezsprzeczne jest istnienie konkurencyjności pomię-
dzy firmami, a wyroby zawarte w załączniku do klauzuli konkurencyjnej nie ograni-
czały aktywności pozwanego jako handlowca, gdyż mógł sprzedawać wyroby z po-
zostałych, ponad 920 podbranży, zawartych w klasyfikacji SWW. Ponadto, zdaniem
skarżącego, Sąd pierwszej instancji nie uzasadnił swojego stanowiska w zakresie
ustalenia kary umownej w sposób - zdaniem tego Sądu - wygórowany. Apelujący
podkreślił, że postępowanie dowodowe wykazało, że pozwany dopuścił się trzykrot-
nego naruszenia klauzuli konkurencyjnej w zakresie § 6.1, § 7.1 oraz § 7.2 „Klauzuli
Konkurencyjnej”, a skoro za każde naruszenie postanowień Klauzuli konkurencyjnej,

strony zastrzegły karę w kwocie 50.000 zł, to trzykrotne naruszenie tych postanowień wiąże się z obowiązkiem zapłaty przez pozwanego kwoty 150.000 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu w instancji odwoławczej, podnosząc, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji jest zgodne z prawem i nie narusza wskazanych w apelacji przepisów.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 29 września 2006 r. uznał apelację strony powodowej za częściowo zasadną. Podzielił w szczególności jej zarzut, iż Sąd pierwszej instancji bezpodstawnie uznał, że zgodnie z § 6 ust. 4 Klauzuli konkurencyjnej, terminem wypłaty pierwszej części odszkodowania był 15 kwietnia 2003 r., choć w istocie był nim 15 maja 2003 r. Sąd Okręgowy nie wziął w ogóle pod postanowienia zapisu § 6 ust. 3 tej klauzuli konkurencyjnej, z którego wynika, że pracownik miał otrzymywać odszkodowanie „za każdy miesiąc nie podejmowania działalności konkurencyjnej”. Błędna wykładnia § 6 ust. 3 i 4 klauzuli konkurencyjnej doprowadziła tym samym do nieuzasadnionego przyjęcia, że odszkodowanie za dalszy miesiąc niepodjęcia działalności konkurencyjnej miało być płacone „z góry” (do 15-tego dnia tego miesiąca), bez możliwości przekonania się pracodawcy o tym, czy w tym miesiącu został zachowany przez pracownika obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Uznając bezpodstawnie, że pierwsza rata odszkodowania za przestrzeganie przez pozwanego zakazu konkurencji, powinna być wypłacona pozwanemu do 15 kwietnia 2003 r., Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok naruszył art. 101² § 2 k.p. Zważył bowiem, że w zaistniałych okolicznościach faktycznych w dniu podjęcia przez pozwanego pracy w Spółce „S.” zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy już go nie obowiązywał.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nieprawidłowe są także ustalenia Sądu pierwszej instancji w przedmiocie uznania, że Spółka „R.” i Spółka „S.” nie miały charakteru podmiotów konkurencyjnych wobec siebie. Konkurencyjność podmiotów gospodarczych należy pojmować szeroko i uznawać za taką konkurencyjność wszelką działalność, bez względu na jej rozmiar, choćby częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu, która mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację finansową, rynkową lub wyniki ekonomiczne. Pozwany, podejmując zatrudnienie w Spółce „S.”, naruszył zakaz konkurencji ustanowiony w § 6 ust. 1 w związku z § 5 pkt a klauzuli konkurencyjnej, gdyż wbrew zobowiązaniu wynikającemu z tej klauzuli, po rozwiązaniu stosunku pracy w powodowej Spółce, a przed upływem 12 miesięcy,

podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym dla pracodawcy. Sąd Okręgowy, uznając, że pozwany podejmując pracę w Spółce „S.” nie złamał umownego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, naruszył art. 101² § 1 w związku z art. 101¹ § 1 k.p., a także art. 353¹ k.c.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Apelacyjny podkreślił także, że co do zasady w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej (art. 483 k.c.) na wypadek naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji. Tym niemniej powódca Spółka nie mogła zastrzec kary umownej w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.). Z tego powodu zobowiązanie pozwanego do zapłaty kary umownej za naruszenie w okresie zatrudnienia § 7 ust. 1 Klauzuli konkurencyjnej przez „niezgłoszenie niezwłocznie w formie pisemnej w czasie określonym w § 5 (Klauzuli konkurencyjnej) każdego konfliktu interesów, przeszkadzającego, utrudniającego lub uniemożliwiającego mu wykonywanie pracy” było nieważne, pomijając okoliczność, czy pozwany przyjęty na siebie obowiązek naruszył.

Nie było także zgodne z prawem zastrzeżenie w klauzuli konkurencyjnej kary umownej za naruszenie § 7 ust. 2 tej klauzuli. Pozwany zobowiązał się w nim w okresie 12-tu miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, przed podjęciem pracy w nowym miejscu pracy (niezależnie od jej formy) lub przed rozpoczęciem działalności gospodarczej (niezależnie od statusu podmiotu gospodarczego), poinformować pracodawcę o przyszłym miejscu pracy lub planowanym przedmiocie działalności gospodarczej. Wymienione wyżej zobowiązanie, zagrożone karą umowną na wypadek jego niewykonania, było bezprawne i godziło w prawo pracownika do zachowania w tajemnicy swoich spraw osobistych i planów zawodowych. Zobowiązanie to nie dotyczyło bowiem obowiązku informowania o planach podjęcia działalności konkurencyjnej a o wszelkich planach zawodowych byłego pracownika. Zobowiązanie takie wykracza poza zakres umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i jest sprzeczne z art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p.

Reasumując, należało uznać, że pozwany naruszył jedynie § 6 ust. 1 klauzuli konkurencyjnej, co zostało zagrożone, zgodnie z § 13 ust. 1 tej klauzuli, karą umowną w wysokości 50.000 zł. W ocenie Sądu Apelacyjnego wysokość tej kary winna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika, musi bo-

wiem uwzględniać specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracodawcę z byłym pracownikiem. Oznacza to, że przepisy o karze umownej zawarte w Kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie (art. 483 i 484 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Klauzula konkurencyjna nie jest bowiem umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Kara umowna w wysokości 50.000 zł jest rażąco wygórowana (w rozumieniu art. 484 § 2 k.c.) na gruncie prawa pracy, zważywszy, że w klauzuli konkurencyjnej pracodawca ustalił dla pozwanego odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w wysokości minimalnej przewidzianej w art. 101² § 3 k.p., tj. w wysokości 25% wynagrodzenia i do tego w miesięcznych ratach. W razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron - dla pracownika według zasad określonych w art. 101² § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej - wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie. Tymczasem pozwany miał otrzymać za 12 miesięcy powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej 27.164,49 zł (12 x 2.263,70 zł), a kara umowna za złamanie każdego z postanowień klauzuli wynosiła 50.000 zł. Ponadto wysokość kary umownej winna respektować zasadę ograniczonej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy obowiązującą w prawie pracy (art. 119 k.p.), a zatem adekwatną karą umowną, którą winien uiścić pozwany jest kara w kwocie stanowiącej trzykrotność jego miesięcznego wynagrodzenia, tj. kara w kwocie 27.164,49 zł.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 29 września 2006 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powodowej Spółki karę umowną w kwocie 27.164,49 zł z odsetkami ustawowymi od 20 maja 2003 r. do dnia zapłaty (odsetki zostały zasądzone zgodnie z § 13 ust. 1 klauzuli konkurencyjnej, tj. od pierwszego dnia od daty wezwania pozwanego do zapłaty kary umownej, którą Sąd Apelacyjny ustalił w postępowaniu odwoławczym), zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu z mocy art. 102 k.p.c. i oddalił powództwo w pozostałej części, jako niezasadne.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu drugiej instancji skargą kasacyjną w części zmieniającej wyrok Sądu Okręgowego z dnia 9 grudnia 2005 r. i zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 27.164,49 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 20 maja 2003 r. do dnia zapłaty, opierając skargę na obu podstawach kasacyjnych. W zakresie naruszenia prawa materialnego skarżący wskazał na naruszenie przepisów:

art. 101² w związku z art. 300 k.p., art. 8 i 10 k.p. art. 58 § 1 k.c. oraz 65 ust. 1 Konstytucji, a w zakresie naruszenia przepisów postępowania - art. 328 § 2 k.p.c. Skarżący kwestionował dopuszczalność stosowania kary umownej ponieważ nie przewidywał jej Kodeks pracy, a także z uwagi na sprzeczność tej instytucji z zasadą ochrony praw pracownika oraz ograniczenie możliwości zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy.

Powód zaskarżył wyrok skargą kasacyjną w części różnicy pomiędzy kwotą 27.164,49 zł a kwotą 50.000,00 zł. Powód oparł skargę na obu podstawach kasacyjnych, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie Sądowi Apelacyjnemu sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając Sądowi Apelacyjnemu orzeczenie o kosztach procesu w postępowaniu kasacyjnym. W zakresie naruszenia prawa materialnego zarzucił błędną wykładnię art. 484 § 2 k.c. w zakresie stosowania instytucji miarkowania kary umownej z uwagi na zasady prawa pracy, tj. ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Zdaniem skarżącego zasada korygowania wysokości kary umownej według zasad prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika, nie może być stosowana jako klauzula generalna i bezwzględna, stosowana w oderwaniu od stanu faktycznego konkretnej sprawy. Zastosowanie miarkowania wysokości kary umownej winno być dokonywane w ścisłym związku ze stanowiskiem jakie pracownik pełnił u poprzedniego pracodawcy (czy było to stanowisko strategiczne, czy też nie), jak również w związku z możliwością zdobywania przez pracownika u pracodawcy wiedzy, informacji i doświadczenia, a także świadomości i postawy pracownika przy naruszeniu przedmiotowej klauzuli. Nie można także nie brać pod uwagę faktycznie otrzymanego wynagrodzenia (uwzględniającego wypłacone premie) przez pozwanego oraz strat, jakie w związku z naruszeniem klauzuli konkurencyjnej poniósł powód. Naruszenie przepisów postępowania polega na pominięciu w orzekaniu art. 320 k.p.c. i wynikającej z tego przepisu „możliwości rozłożenia na raty w kontekście wysokich zarobków pozwanego”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwany wniósł o jej odrzucenie ze względu na nieuiszczenie należnej opłaty sądowej w ustawowym terminie, a z ostrożności procesowej o jej oddalenie w całości. Odnosząc się do zarzutów merytorycznych pozwany podkreślił, że zarzut naruszenia prawa procesowego w zakresie art. 230 k.p.c. jest w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. niedopuszczalny, gdyż pogląd wyra-

żony przez powoda w skardze kasacyjnej, dotyczący wysokości faktycznych zarobków pozwanego, stanowi jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu, która nie może prowadzić do podważenia zasadności rozstrzygnięcia. Zarzut naruszenia przez Sąd Apelacyjny przepisu art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w zakresie wskazanym przez powoda jest bezzasadny i opiera się na zupełnym niezrozumieniu istoty i charakteru klauzuli konkurencyjnej oraz możliwości jej zastosowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy odnieść się do kwestii charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) ponieważ zagadnie to ma znaczenie w związku z podstawami obu skarg kasacyjnych. W judykaturze został przyjęty pogląd, że umowa taka ma charakter umowy prawa pracy i stanowi klauzulę autonomiczną do umowy o pracę, tj. wykazującą znaczną samodzielność w stosunku do umowy o pracę. Regulacja klauzuli konkurencyjnej w Kodeksie pracy nie jest pełna, co powoduje, że w sprawach nieuregulowanych znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, pod warunkiem ich niesprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). W odróżnieniu od umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 2 k.p.) przepisy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zawierają uregulowań dotyczących odszkodowania. Należy przyjąć, zgodnie zresztą ze stanowiskiem judykatury i poglądami nauki prawa pracy, że odpowiedzialność z tytułu niewykonania zobowiązań z klauzuli konkurencyjnej kształtują ogólne reguły cywilnoprawne. Roszczeniem przysługującym pracodawcy z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji jest roszczenie o odszkodowanie, podług reguł odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pracodawcę obciąża dowód istnienia przesłanek odpowiedzialności w postaci niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, istnienia i rozmiaru szkody oraz związku przyczynowego pomiędzy nimi. Podstawowa trudność w dochodzeniu od pracownika odszkodowania wiąże się z ustaleniem istnienia szkody i jej wysokości oraz istnienia związku przyczynowego. W związku z tymi trudnościami praktyka wprowadziła do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zastrzeżenie kary umownej (art. 483 k.c.). Żądając zapłaty kary umownej pracodawca nie musi udowadniać istnienia szkody i jej wysokości oraz związku przyczynowego. Dopuszczalność takiego zastrzeżenia jako niepozostają-

cego w sprzeczności z zasadami prawa pracy została zaakceptowana w przeważających poglądach literatury (por. M. Lewandowicz-Machnikowska: Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy, Kraków 2004, s. 158 i n.) oraz w judykaturze. W wyroku z 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 336), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podzielił to stanowisko. Nie można zatem uznać za trafne stanowisko skarżącego pozwanego, który kwestionuje dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej ze względu na to, iż klauzula konkurencyjna została w całości uregulowana w Kodeksie pracy. Dalszy zarzut skarżącego, że wprowadzeniu kary umownej sprzeciwia się art. 8 k.p., również nie jest trafny. Przepis art. 8 k.p., który wprowadza tzw. klauzulę nadużycia prawa, dotyczy sposobu korzystania z przysługujących uprawnień, nie służy on natomiast do „eliminowania” z obrotu prawnego w zakresie stosunków prawa pracy względnie ograniczenia dopuszczalności posługiwania się w obrocie prawnym przepisami Kodeksu cywilnego. To zadanie przypada art. 300 k.p. i zasadom prawa pracy, do których przepis ten się odwołuje.

Skarżący, kwestionując dopuszczalność stosowania kary umownej, powołuje się na podstawową zasadę ochrony praw pracowników. Pomijając okoliczność, że nie ma normy prawnej wysławiającej taką zasadę (skarżący powołuje się nietrafnie na art. 8 k.p.), spełnianie przez prawo pracy tzw. funkcji ochronnej nie może być utożsamianie z zasadą prawa pracy. Katalog zasad (podstawowych) prawa pracy określa Kodeks pracy w art. 10 do 18³; katalog ten uzupełniają inne jeszcze zasady, wyrażone w konkretnej normie prawnej bądź wyprowadzone w drodze wnioskowania z kilku przepisów.

Co się tyczy zakresu podmiotowego klauzuli konkurencyjnej, to art. 101² k.p. istotnie ogranicza zakres stosowania zakazu konkurencji po ustaniu stosunków pracy do pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Twierdzenie skarżącego, że pozwany, zajmujący u strony powodowej stanowisko dyrektora do spraw sprzedaży, który kierował działem sprzedaży, podpisywał umowy z odbiorcami i posiadał większą ilość informacji dotyczących sprzedaży, nie spełniał warunku, o którym mowa w art.

101² § 1 k.p., jest całkowicie dowolne i sprzeczne z ustaleniami Sądów orzekających. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i swobodnie zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPIUS 1999 nr 10, poz. 342, 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588). Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracodawca chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356; 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, Lex 18/2008). W dalszej konsekwencji nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. ze względu na sprzeczność klauzuli konkurencyjnej z prawem (art. 101² § 1 k.p.), które ogranicza dopuszczalność zawierania takich klauzul (umów) z ograniczonym kręgiem podmiotów, do których nie można zaliczyć pozwanego.

Zarzut skargi kasacyjnej pozwanego naruszenia art. 10 k.p. i art. 65 ust. 1 Konstytucji, przez ograniczenie możliwości podejmowania zatrudnienia w następstwie określenia go w umowie w sposób wykraczający poza dopuszczalny zakres, również nie jest usprawiedliwiony. Po pierwsze, ograniczenie możliwości podejmowania zatrudnienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje w oparciu o ustawę (art. 101² k.p.), zaś zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy może być ograniczona wyjątkami określonymi w ustawach. Po drugie, Sądy ustaliły, że spółka „R.” i spółka „S.” miały charakter podmiotów konkurencyjnych i że pozwany, podejmując zatrudnienia w spółce „S.” podjął zatrudnienie w podmiocie konkurencyjnym. Sąd Apelacyjny trafnie przyjął, że pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe. Spowodowanie wymiernej szkody nie jest przesłanką zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

Ustalenia Sądu Apelacyjnego nie zostały w skardze kasacyjnej skutecznie podważone. Zarzut skargi naruszenia art. 322 k.p.c. nie może zasadniczo stanowić

usprawiedliwionej podstawy skargi kasacyjnej. Zarzut naruszenia art. 382 i 238 k.p.c. nie został w ogóle uzasadniony. Rygory kary umownej są dla dłużnika dotkliwe. Wystarczające jest wykazanie, że dłużnik (były pracownik) nie wykonał lub nienależycie wykonał zobowiązanie. Ich złagodzenie przewiduje art. 484 § 2 k.c.

Skarga kasacyjna powoda oparta została na zarzucie naruszenia przepisu art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. W myśl powołanego przepisu jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej mierze wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Sąd Apelacyjny, dokonując w ramach oceny sędziowskiej ustalenia, że kara umowna jest nadmiernie wygórowana, powołał się na to, iż kara umowna winna respektować zasadę ograniczonej odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy (art. 119 k.p.), w związku z czym uznał, że adekwatną jest kara umowna w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia pozwanego. Sąd Apelacyjny nawiązał w ten sposób do poglądu wyrażonego w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r. (wcześniej powoływanego), że wysokość kary umownej powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. W wyroku z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 (PiZS 2006 nr 18, s. 31), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że kara umowna nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji. Korygowanie wysokości kary umownej przez zasadę ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika nie wydaje się trafne ponieważ odpowiedzialność byłego pracownika z tytułu naruszenia klauzuli konkurencyjnej kształtuje się w myśl ogólnych zasad odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 k.c.). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter umowy wzajemnej. W świetle ogólnych zasad dotyczących zobowiązań wzajemnych na gruncie Kodeksu cywilnego nie ma znaczenia rzeczywisty stosunek zobowiązań wzajemnych. Niemniej, w przypadku klauzuli konkurencyjnej, świadczenie pracownika (powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej) ma swój odpowiednik w świadczeniu pracodawcy w postaci odszkodowania, którego wysokość nie może być niższa od 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 3 k.p.), co nie może pozostawać bez znaczenia w ocenie wysokości kary umownej. Ponadto, w ocenie rażącego wygórowania kary umownej mają znaczenie okoliczności, które po-

jawily się po zawarciu umowy dotyczące rozmiaru poniesionej szkody oraz zachowania pracownika związanego klauzulą konkurencyjną. W rozpoznawanej sprawie, zgodnie z ustaleniami Sądu Apelacyjnego, które nie zostały skutecznie podważone, „w okolicznościach faktycznych sprawy nie można mówić o zaistnieniu u strony powodowej wymienionej szkody w konkretnej i sprawdzalnej wysokości”. Pozwany uprzedzał przy tym pozwaną o zamiarze podjęcia zatrudnienia w konkurencyjnym podmiocie (spółce „S.”) jeszcze przed upływem okresu wypowiedzenia. W sumie, aczkolwiek z inny względów niż przyjął to Sąd Apelacyjny, zakres dokonanego miarkowania wysokości kary umownej należy uznać za zgodny z art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Z przytoczonych względów, skoro skargi kasacyjne nie zawierają usprawiedliwionych podstaw na podstawie art. 398¹⁴ należało orzec o ich oddaleniu.

=====