



Sygn. akt II PK 279/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa R. P.
przeciwko E. Polska S.A. w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 czerwca 2012 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 16 czerwca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2011 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo R. P. skierowane przeciwko E. Polska S.A. o wypłatę miesięcznie 33.280 zł za miesiące marzec, kwiecień, maj, czerwiec 2009 r. z tytułu odszkodowania za powstrzymanie

się od zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Pozwany w trakcie postępowania przed Sądem Rejonowym wnosił o oddalenie powództwa z uwagi na fakt naruszenia zakazu podejmowania pracy w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną, podkreślając iż powód podjął pracę w podmiocie, który prowadzi działalność, do której przygotowywał się pozwany jeszcze w okresie pracy powoda na stanowisku członka zarządu pozwanej spółki. Zgodnie zaś z wyrokiem SN z dnia 24 października 2010 r., II PK 39/06 przedmiot zakazu może odnosić się nie tylko do działalności faktycznie prowadzonej, lecz również bardzo konkretnie planowanej. Przy czym działalność konkurencyjna nie traci swego przymiotu konkurencyjności, gdy jest świadczona przez podmiot zatrudniającego w charakterze dodatkowym, ubocznym i na innym terenie.

Powód wniósł apelację od wyroku sądu pierwszej instancji, podnosząc, że wyrok tego sądu naruszył art. 101¹ § 1 k.p.; art. 101² § 1 w zw. z art. 101¹ § 1 k.p. oraz art. 65 § 1 i § 2 k.c. przez brak wykładni umowy o zakazie konkurencji i brak ustalenia zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji, a także przepisy postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 299 k.p.c.

Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powoda. W ocenie tego sądu w sprawie właściwie zastosowano prawo materialne. Ustalono w sposób prawidłowy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji, uwzględniając art. 65 k.c. oraz fakt, iż klauzula konkurencyjna ma chronić pracodawcę i jego interesy, a także mając na uwadze wypowiedzi judykatury w tym przedmiocie. (np. wyrok SN z dnia 19 maja 2004 r., I PK 534/03). Zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie nie doszło też do naruszenia norm postępowania, a w szczególności sąd pierwszej instancji oparł swe rozstrzygnięcie na spójnie i logicznie ustalonym stanie faktycznym sprawy, nie obrażając swym orzeczeniem art. 233 k.p.c. Motywy orzeczenia były też zdaniem sądu drugiej instancji wystarczające dla oceny prawidłowości toku rozumowania prowadzonego przez sąd pierwszej instancji, co jest zgodne z art. 328 § 2 k.p.c. To, że sąd pierwszej instancji nie powołał w podstawie prawnej swego rozstrzygnięcia art. 101² § 1 k.p., który to przepis nakazuje stosować odpowiednio do umów o zakazie konkurencji art. 101¹ § 1 k.p., a jedynie wskazał na ten ostatni przepis, nie ma decydującego znaczenia, zdaniem Sądu Okręgowego, dla rozstrzygnięcia

spornego przypadku, które finalnie mogło i może opierać się na art. 101¹ k.p. Przy wyrokowaniu nie został też w żaden sposób naruszony art. 227 k.p.c. i właściwie oceniono dowody z przesłuchania świadków i strony powodowej.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiódł powód, podnosząc, że wyrok tego sądu narusza przepisy prawa materialnego i procesowego, a w szczególności:

- 1) art. 328 § 2 k.p.c, art. 6 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284 ze zm.) oraz art. 45 ust. 1 Konstytucji RP przez brak wskazania i wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia, co uniemożliwia dokonanie kontroli kasacyjnej wyroku,
- 2) art. 353 § 1 K.c. w zw. z art. 101² § 1 i § 3 k.p. w zw. z art. 101¹ § 1 k.p., i nie zasądzenia na żądanie powoda określonych w pozwie kwot odszkodowania,
- 3) art. 65 § 1 i § 2 k.c. przez jego niezastosowanie oraz art. 101² § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i nie ustalenie zakresu zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej.

Ponadto powód podniósł, że skarga jest oczywiście uzasadniona, bowiem naruszenia wskazane powyżej doprowadziły do:

- 1) naruszenia prawa do sądu, jako fundamentalnej zasady procesowej oraz
- 2) art. 353 § 1 k.c. w zw. z art. 101² § 1 i § 3 k.p. w zw. z art. 101¹ § 1 k.p. przez nie wskazanie podstawy oddalenia powództwa w sytuacji gdy nie doszło ani do odstąpienia, ani do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, ani też pozwana nie dokonała potrącenia wierzytelności.

W skardze kasacyjnej sformułowano też zagadnienie prawne zamykające się w pytaniu, czy naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji ustanowionego na okres po ustaniu zatrudnienia powoduje automatycznie odpadnięcie podstawy prawnej do dochodzenia przez pracownika przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji świadczenia z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Zdaniem skarżącego podstawę wypłaty odszkodowania stanowi umowa, a nie fakt jej prawidłowej realizacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw ani w naruszeniu prawa materialnego, ani w takim naruszeniu prawa procesowego, które miałyby wpływ na wynik sprawy. Zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem. Inną natomiast kwestią są braki w uzasadnieniu orzeczenia, szczególnie w zakresie wskazania norm, pozwalających przy umowie wzajemnej na oddalenie roszczenia takiego, z jakim wystąpił powód.

Rozpoczynając rozważania od kwestii procesowych trzeba wskazać, iż analiza sprawy nie potwierdziła naruszenia przepisów procesowych, w tym – co zasadnicze – nie potwierdziła naruszenia zasady prawa do sądu. Sprawa toczyła się przez dwie instancje i wyrok zapadły w każdej z instancji został uzasadniony w ten sposób, iż można było odczytać z jego motywów przyjętą koncepcję interpretacyjną, zgodną nota bene z orzecznictwem Sądu Najwyższego – Izby Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych.

Pierwotne dla ferowania wyroku w rozstrzyganej sprawie było ustalenie, iż powód naruszył przedmiotowo klauzulę konkurencyjną po ustaniu zatrudnienia. Sądy obu instancji, orzekające w sprawie przyjęły na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż do takiego naruszenia powód doprowadził. Sąd Najwyższy przyjmuje, iż taka ocena jest prawidłowa.

Najważniejszy zarzut skargi kasacyjnej i jednocześnie postawione pytanie prawne dotyczy podstawy prawnej odmowy wypłaty odszkodowania za zakaz konkurencji w sytuacji jego złamania przez pracownika. Zdaniem skarżącego takiej podstawy brakowało *ad casum*, bowiem nie wypowiedziano umowy i nie odstąpiono od niej. W motywach skargi skarżący wskazał także, że zgodnie z art. 101¹ § 2 k.p. pracodawca ma w szczególności prawo do odszkodowania w razie naruszenia zakazu konkurencji. Nie jest to problem rozstrzygający sprawę, jednak dla porządku wypada wskazać, że twierdzenie to jest niezgodne z treścią art. 101² § 1 k.p., który to przepis odsyła jedynie do art. 101¹ § 1 k.p.

Rozstrzygnięcie sprawy wypada rozpocząć od wskazania, iż zakaz konkurencji unormowany w Kodeksie pracy stanowi jeden z elementów ochrony interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika. Oprócz

regulacji zakazu konkurencji w art. 101¹ k.p. – 101⁴ k.p., w kodeksie pracy zblizoną funkcję spełnia art. 100 § 2 pkt 4 k.p. przewidujący obowiązek pracowników dbania o dobro zakładu pracy oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Dotyczą jej normy wielorako kwalifikowane, włączone jednocześnie do różnych gałęzi prawa i dlatego umowa ta wymaga weryfikacji tak z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy, jak i Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach wzajemnych. Ta konstatacja prowadzi do szczególnej oceny charakteru prawnego art. 101² § 1 k.p., którego norma „zastępuje” prawo odstąpienia pracownika od umowy wzajemnej, jeśli pracodawca nie wykonuje swego zobowiązania. M. Lewandowicz-Machnikowska uważa, że art. 101² § 2 k.p. ma charakter szczególny i imperatywny (M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna kodeksie pracy*, Kraków 2004, s. 192.). Przepis ten nie reguluje jednak sytuacji, w której pracownik pierwotnie nie powstrzymuje się od działalności konkurencyjnej i w następstwie takiego działania pracodawca przestaje płacić odszkodowanie.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ulega rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu. Zgodnie z treścią art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji obowiązujący po ustaniu zatrudnienia, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Przepis ten reguluje szczególne przypadki, gdy zakaz konkurencji przestaje obowiązywać. Od wejścia w życie przepisu w piśmiennictwie prawa pracy nie było zgodności co do tego, czy norma prawna w nim zawarta przewiduje wygaśnięcie całego zobowiązania z umowy o zakazie konkurencji, czy też jedynie obowiązku pracownika powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Część doktryny przyjmuje mianowicie, że art. 101² § 2 k.p. dotyczy wygaśnięcia umowy, a nie tylko obowiązku pracownika (Z. Salwa, Skutki ustania przyczyn zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy – PiZS 2001, nr 1, s. 23; S. Płażek, A. Sobczyk, Zakaz działalności konkurencyjnej według kodeksu pracy, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1997, z. 1, s. 134). Jeżeli ustaje obowiązek świadczenia jednej strony, to odpowiednio odpada obowiązek świadczenia drugiej

strony. Ponadto ze względu na to, że przyczyną zawierania umowy o zakazie konkurencji jest przede wszystkim ochrona interesów pracodawcy, to w sytuacji, gdy według pracodawcy ustały przyczyny uzasadniające zakaz, odpada *causa* i umowa wygasa.

W judykaturze oraz w literaturze przedmiotu prezentowany jest też odmienny pogląd, zgodnie z którym przez pojęcie „zakaz konkurencji” użyte w art. 101² § 2 k.p. należy rozumieć obowiązek powstrzymywania się przez pracownika od konkurencyjnej działalności wobec pracodawcy, a nie umowę ustanawiającą zakaz konkurencji. Dlatego też w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, przestaje obowiązywać zobowiązanie pracownika do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną. Natomiast pracodawca jest nadal zobowiązany do wypłaty odszkodowania określonego w umowie. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dn. 11 kwietnia 2001 r. *„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.”* (Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 - OSNP 2002, nr 7, poz. 155). Jak stwierdził Sąd Najwyższy, zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Z powyższą uchwałą nie zgadza się A. Świątkowski, który w krytycznej glosie podkreśla wzajemny charakter klauzuli konkurencyjnej sprzeciwiający się płaceniu odszkodowania przez pracodawcę pracownikowi, który nie jest objęty zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy (A. Świątkowski, *Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01*, „Państwo i Prawo” 2003, nr 1, s. 125). Podobne skutki, zdaniem Sądu Najwyższego ma odpadnięcie przyczyny, dla której została zawarta klauzula konkurencyjna oraz gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 - OSNP 2004, nr 14, poz. 241).

W myśl tej koncepcji pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty odszkodowania pracownikowi, w przeciwnym razie oznaczałoby to jednostronne odstąpienie od zawartej umowy, do czego brak podstaw zarówno w przepisach kodeksu pracy, jak i w przepisach Kodeksu cywilnego (art. 487-497 kodeksu cywilnego dotyczące wykonania i skutków niewykonania zobowiązań z umów wzajemnych).

Nie budzi wątpliwości dopuszczalność odwołania wzajemnych zobowiązań stron wynikających z umowy o zakazie konkurencji na mocy porozumienia stron. Natomiast przedmiotem zainteresowania zarówno doktryny jak i judykatury stał się problem dopuszczalności wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy różnego rodzaju klauzul pozwalających na zakończenie jej bytu prawnego.

Najczęściej umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana w momencie nawiązywania stosunku pracy. Pracodawcy trudno jest przewidzieć, czy informacje, które uważał za szczególnie ważne w dacie zawarcia umowy, pozostaną takimi w chwili wejścia w życie zakazu konkurencji. Dlatego też postuluje się wprowadzanie do klauzuli konkurencyjnej postanowień pozwalających jednocześnie na zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji oraz zwolnienie pracodawcy z konieczności zapłaty odszkodowania, przy czym możliwość skorzystania z nich powinna przysługiwać tylko pracodawcy. Dla porządku trzeba wskazać, iż wśród instytucji mających na celu jednostronne wygaszenie wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji należy wymienić: a) umowne prawo odstąpienia od umowy w rozumieniu art. 395 k.c., b) zastrzeżenie warunku rozwiązującego oraz c) możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej. W sprawie niniejszej takich klauzul w umowie nie zamieszczono.

Podkreślić należy, iż do rozwiązania umowy wzajemnej może też dojść na skutek odstąpienia jednej strony z powodu niewykonania zobowiązania przez drugą na podstawie przepisów o wykonywaniu zobowiązań z umów wzajemnych (art. 487 i nast. K.c.). Oświadczenie o odstąpieniu może być wprawdzie dorozumiane, jednak w stanie faktycznym sprawy brakuje oświadczenia powoda, które zgodnie z regułami oświadczeń woli (art. 65 k.c.) dałoby się tak kwalifikować. Jedyne oświadczenie pozwanego, jednoznaczne co do treści, stanowiło zarzut

powstrzymania się ze spełnieniem własnego świadczenia (*exceptio non adimpleti contractus*). A zatem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie upadła.

Mimo to rozstrzygnięcie sądu drugiej instancji oddalające pozew o zapłatę jest właściwe.

Na wstępie wymaga podkreślenia, iż w sprawie rozpatrywany jest przypadek wykonywania zobowiązań z umów wzajemnych, w których świadczenia każdej ze stron ma być odpowiednikiem świadczenia kontrahenta (art. 487 § 2 k.c.). W stosunkach zobowiązaniowych wynikających z umów wzajemnych regułą jest, że każda ze stron, zobowiązując się do świadczenia, czyni to w przekonaniu, iż otrzyma ekwiwalent swego świadczenia od kontrahenta. Konsekwencją takiej oceny jest stanowisko Kodeksu cywilnego, że strona może powstrzymać się ze swym świadczeniem dopóki druga nie zaoferuje świadczenia wzajemnego, o ile świadczenia wykonywane z umów wzajemnych powinny być wykonywane jednocześnie (por. W.Czachórski, A.Brzozowski, M.Safjan, E.Skowrońska – Bocian, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2009, s. 317).

W stanie faktycznym sprawy pracodawca zaprzestał płacenia odszkodowania za powstrzymywanie się od zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej bowiem jego zdaniem pracownik uchybił obowiązkom wynikającym z klauzuli konkurencyjnej, co zostało potwierdzone w toku postępowania dowodowego. Pracodawca powstrzymał się od zapłaty odszkodowania wystosowując do pracownika stosowne pismo na ten temat. Zgodnie z art. 488 § 2 k.c. strona może powstrzymać się ze spełnieniem świadczenia wzajemnego, dopóki druga strona nie zaoferuje świadczenia wzajemnego. Powstrzymanie się od wykonania świadczenia, gdy świadczenia powinny być spełnione jednocześnie (art. 488 § 2 k.c.) stanowi presję wywierana w celu uzyskania świadczenia drugiej strony. Presja ta może być *a fortiori* stosowana także przeciwko stronie, której świadczenie powinno być wykonane wcześniej. Z taką sytuacją mamy właśnie do czynienia w niniejszej sprawie. Pracownik nie zaoferował świadczenia wzajemnego, nie powstrzymywał się od podejmowania działalności konkurencyjnej, ale żąda świadczenia wzajemnego, które powinno być wypłacone później. Wymaga zaznaczenia, iż po złamaniu zakazu konkurencji były pracownik już nie może

zaoferować tego świadczenia z uwagi na jego charakter i *ratio*. Oznacza to, że nie może też dochodzić skutecznie odszkodowania. Pozew o zapłatę z tytułu niewykonania zobowiązania, z jakim w niniejszej sprawie występuje były pracownik nie stosujący się do zakazu konkurencji musi zostać oddalony, jako przedwczesny. Taką interpretację trzeba zaaprobować, biorąc za punkt wyjścia przepisy Kodeksu cywilnego.

Merytoryczna, trafność rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych, w którym dominuje zapatrywanie, iż naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji upoważnia byłego pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania (wyrok SN z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 94/08 – LEX nr 565993; wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10 – LEX nr 863983), z powołaniem się na art. 405 k.c.

Reasumując, nie wchodząc w problem możliwości posłużenia się art. 405 k.c. w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy, uznaje, że w stanach faktycznych, w których zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej był pracownik łamie zakaz, pracodawca może powstrzymać się od spełnienia świadczenia na zasadzie art. 488 k.c., i zaprzestać wypłaty odszkodowania. W takiej sytuacji powództwo byłego pracownika wymaga oddalenia, jako przedwczesne, bowiem nie poprzedzone wykonaniem własnego świadczenia wzajemnego.

Z tych względów orzeczono, jak w sentencji.