



Sygn. akt I PK 241/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa D. S.

przeciwko A. Spółce Akcyjnej w B.

o zapłatę odszkodowania,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 lutego 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda D. S. na rzecz pozwanej A. Spółki Akcyjnej w B. kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód D. S. żądał zasądzenia od pozwanego M. Sp. z o.o. w G. kwoty 10.000 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot po 2.500 zł miesięcznie, poczynając od 11 stycznia 2017 r. Sąd Rejonowy w dniu 9 czerwca 2017 r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym w całości uwzględnił żądanie pozwu. Pozwana wniosła sprzeciw od nakazu.

Postanowieniem z dnia 23 października 2017 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej A. S.A. w B. wobec tego, że M. Sp. z o.o. w G. została przez niego przejęta.

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 29 grudnia 2017 r., sygn. akt IV P (...), oddalił powództwo (pkt 1), oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony przez M. Sp. z o.o. w G. najpierw na podstawie umowy na okres próbny od 13 kwietnia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menedżer do spraw rozwoju produktu. W dniu 15 czerwca 2015 r. strony umowy o pracę podpisały umowę o zakazie konkurencji. Na podstawie tej umowy powód zobowiązał się przez cały czas trwania umowy o pracę u pracodawcy, a także u jego następców prawnych, do powstrzymywania się od wszelkiej działalności naruszającej interes pracodawcy. W § 4 tej umowy strony postanowiły, że zakaz ten będzie miał zastosowanie w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca zobowiązał się w okresie 1 roku po ustaniu stosunku pracy wypłacać pracownikowi co miesiąc tytułem odszkodowania 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku trwania umowy o pracę, chyba że pracownik naruszy umowę. W § 7 umowy strony postanowiły, że postanowienia § 4, 5 i 6 będą miały zastosowanie w przypadku złożenia przez pracodawcę pisemnego oświadczenia najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę, a w przeciwnym razie umowa o zakazie konkurencji rozwiązuje się z ostatnim dniem pracy pracownika. W dniu 30 czerwca 2015 r. powód i M. Sp. z o. o. w G. podpisali umowę o pracę na czas określony do 31 stycznia 2016 r. W dniu 1 lutego 2016 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 29 listopada 2016 r. powód złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2016 r. Po

zakończeniu zatrudnienia pracodawca nie złożył powodowi oświadczenia o obowiązywaniu umowy o zakazie konkurencji. Powód powstrzymał się od podjęcia zatrudnienia w zakładach pracy o podobnym profilu działalności, jaką prowadził pracodawca, aby nie naruszyć zakazu konkurencji.

Sąd wskazał, że zakaz konkurencji reguluje art. 101¹ - 101⁴ k.p. i ocenił, że umowa o zakazie konkurencji zawarta przez powoda z ówczesnym pracodawcą nie narusza tych zasad. Sąd przyjął, że postanowienia tej umowy zawarte w § 7 obowiązują i stwierdził, że orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje na możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. W tej sprawie pracodawca określił precyzyjnie, kiedy mija ostateczny termin, w którym pracodawca może od umowy o zakazie konkurencji odstąpić. Powód po ustaniu stosunku pracy nie pozostawał w niepewności co do obowiązywania umowy i w ocenie Sądu pierwszej instancji jego interesy nie zostały naruszone.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z dnia 24 maja 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), oddalił apelację powoda od powyższego wyroku (pkt 1), rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt 2). Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i przyjął poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne za własne. Sąd drugiej instancji wskazał, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w drodze jednostronnych czynności pracodawcy. Umowa może więc być rozwiązana przed upływem terminu tylko wtedy, gdy strony, zawierając umowę, uzgodniły dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub gdy w czasie trwania zakazu konkurencji (obowiązywania umowy) porozumieją się co do jej ustania. Stosowanie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przepisów prawa cywilnego powoduje, że w judykaturze ukształtował się pogląd, niekwestionowany zresztą przez powoda, że oprócz wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji możliwe jest także wprowadzenie do umowy prawa odstąpienia (art. 395 k.c.), czy sformułowanie w niej warunku (art. 89 k.c.). Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko powoda, że z treści § 7 umowy nie wynika, aby strony zawarły postanowienie o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Trudno też dopatrzeć się czynności konsensualnej, jaką jest umowne

prawo do odstąpienia od umowy. Literalne brzmienie § 7 umowy musi być interpretowane w ten sposób, że postanowienia zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zaczną obowiązywać w momencie wyrażenia przez pracodawcę woli, która to wola ma być wyrażona przez złożenie pisemnego oświadczenia. Strony także określiły termin na złożenie tego oświadczenia do ostatniego dnia trwania umowy o pracę. Wejście w życie postanowień tej umowy zostało zatem obwarowane warunkiem złożenia jednostronnego oświadczenia woli w formie pisemnej z określeniem terminu jako daty końcowej. Strony umowy przewidziały, że uprawnionym do złożenia tego rodzaju oświadczenia jest wyłącznie pracodawca. Sąd drugiej instancji wskazał, że dopuszczalność zastrzeżenia warunku potestatywnego, którego ziszczenie się zależy wyłącznie od woli strony budziła kontrowersje w doktrynie i orzecznictwie. Ostatecznie jednak dopuszczono możliwość stosowania tego warunku. Sąd Najwyższy orzeczeniu z dnia 22 marca 2013 r., III CZP 85/12, wskazał, że brak jest argumentów natury dogmatycznej i aksjologicznej dla ograniczania zasady autonomii stron oraz swobody umów w zakresie wykraczającym poza przesłanki określone przepisem art. 353¹ k.c. Konsekwentnie opowiedział się za dominującym stanowiskiem judykatury, że - co do zasady - dopuszczalne jest dokonanie czynności prawnej zawierającej zastrzeżenie, że jej skutek zależy od skorzystania z uprawnienia lub woli wykonującego zobowiązanie, a zdarzenie zależne od zachowania strony polegać może na spełnieniu lub niespełnieniu świadczenia objętego treścią zobowiązania spełnienia świadczenia. Podlega ono jednak ocenie w płaszczyźnie przesłanek wyznaczonych treścią art. 353¹ k.c., z uwzględnieniem normatywnej konstrukcji warunku przewidzianej w art. 89 k.c. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd drugiej instancji wskazał, że z treści § 7 umowy wprost wynika, że skuteczność (obowiązywanie) umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została uzależniona od warunku, jakim było ujawnienie woli pracodawcy przez złożenie pisemnego oświadczenia. Brak takiego oświadczenia we wskazanym terminie (nieziszczenie się zdarzenia — warunku) do dnia zakończenia stosunku pracy - od tej chwili powodowało utratę (znielowanie) praw i obowiązków stron tej umowy wynikających z § 4, 5 i 6. Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód zaakceptował postanowienia umowy,

składając swój podpis pod umową. Jeśli powód miał wątpliwości odnośnie treści § 7 umowy, winien był je wyjaśnić. Dla pozwanego oczywiste było, że uruchomienie praw i obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji nastąpi w momencie złożenia oświadczenia, a brak takiego oświadczenia powoduje „wygaśnięcie umowy”. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie jest zatem zasadny zarzut powoda, że umowa o zakazie konkurencji została sporządzona sprzecznie z treścią art. 353¹ k.c. Zastosowanie do umów o zakazie konkurencji przepisu art. 89 k.c. nie rodzi, zdaniem Sądu, skutków podnoszonych w apelacji jako naruszenie bezpieczeństwa obrotu lub sprzeczności z naturą czynności, skrajnego zaburzenia równowagi kontraktowej. Poza ogólnym przytoczeniem wskazanych wyżej zarzutów powód nie skonkretyzował na czym naruszenia te miałyby polegać, zatem odniesienie się do tych zarzutów jest niemożliwe. Sąd drugiej instancji dalej stwierdził, że skoro w orzecznictwie przyjmuje się, że możliwość złożenia jednostronnego oświadczenia woli w zakresie wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji czy możliwość odstąpienia od tej umowy nie jest sprzeczna z przepisami ani zasadami prawa, jeśli takie właśnie postanowienia znajdują się w treści umowy o zakazie konkurencji i zostały zaakceptowane przez stron zawierające umowę, to także zamieszczenie w niej warunku, na mocy którego pracodawcy przysługuje uprawnienie do decydowania o realizacji (wejściu w życie) postanowień tej umowy po ustaniu stosunku pracy nie jest niezgodne z treścią art. 353¹ k.c. Za niegodne z zasadami współżycia społecznego uznano jedynie takie modyfikacje umowy o zakazie konkurencji, na podstawie których pracownik, zobligowany do przestrzegania zakazu konkurencji, nie otrzymuje za realizowanie tego obowiązku wynagrodzenia, gdyż umowa o zakazie konkurencji ma charakter umowy odpłatnej. W ocenie Sądu drugiej instancji, zamieszczenie przedmiotowego warunku w § 7 umowy nie pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, chociaż trudno odnieść się i do tego zarzutu, gdyż powód nie wskazał na czym miałyby polegać naruszenie zasad współżycia społecznego przez pozwanego. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie można skutecznie czynić zarzutu naruszenia powyższego przepisu, gdyż pracodawca skorzystał z przysługującego mu uprawnienia zgodnie z

treścią zawartej i zaakceptowanej przez powoda umowy. Brak zatem możliwości zatem przypisania mu naruszenia zasad współżycia społecznego.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(-) art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 89 k.c. w związku z art. 65 k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że ujawnienie woli pozwanego przez złożenie pisemnego oświadczenia zgodnie z § 7 umowy o zakazie konkurencji stanowi warunek zawieszający potestatywny, z którego skorzystanie przez pozwanego spowoduje powstanie skutków prawnych w postaci rozpoczęcia obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pomimo iż wyżej wymieniona umowa o zakazie konkurencji zawierająca również postanowienia dotyczące zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wiązała strony od chwili jej zawarcia w dniu 15 czerwca 2015 r. i nie została rozwiązana przez pozwaną w sposób prawidłowy, bowiem nie można tego dokonać przez niezłożenie pisemnego oświadczenia; (-) art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p. w związku z art. 101³ k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na ich pominięciu w ustalonym stanie faktycznym, co spowodowało niezasadzenie na rzecz powoda odszkodowania na podstawie § 5 umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy postanowienie § 7 umowy o zakazie konkurencji, nie zawierając w swej treści żadnej ze skutecznych możliwości rozwiązania takiej umowy, tj. wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, odstąpienia bądź ziszczenia się warunku rozwiązującego, jest nieważne z uwagi na sprzeczność z przepisami prawa, a także z zasadami współżycia społecznego, gdyż prowadzi do ukształtowania sytuacji prawnej powoda w drodze jednostronnej czynności pozwanego, co w konsekwencji powoduje, że pozostałe postanowienia ww. umowy powinny zostać przez strony wykonane.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania, czy dopuszczalne na podstawie art. 101² k.p. i art. 101² k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 89 k.c. w związku z art. 94 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 65 k.c. jest formułowanie w treści umowy o zakazie

konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego potestatywnego uzależniającego następstwa prawne w postaci rozpoczęcia obowiązywania zakazu konkurencji od decyzji pracodawcy, podjętej najpóźniej do momentu rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości oraz przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie, o uchylenie wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy, zgodnie z żądaniem apelacji przez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwany A. S.A. z siedziba w B., w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przepis art. 101² § 1 k.p. dopuszcza zawarcie między pracodawcą i pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, ale też umowa ta nie jest objęta zakazem jej skrócenia wynikającym z innych przepisów, także przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio (art. 300 k.p.). Mając na uwadze, że możliwość taka (wcześniejsze rozwiązanie umowy) nie sprzeciwiałaby się właściwości lub naturze takiej umowy, jak też że nie ma przeciwnych argumentów natury socjalnej lub etycznej, Sąd Najwyższy przyjmuje, iż do umów o zakazie konkurencji mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów i w konsekwencji dopuścił ich wcześniejsze rozwiązywanie. W związku z tym umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki sposób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron. W tym samym trybie może nastąpić zmiana zawartej umowy, a ponadto strony mogą w umowie zamieścić postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie, prawo odstąpienia lub

ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPIUS 2002 nr 7 poz. 155 oraz wyroki z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241; z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5; z dnia 1 marca 2005 r. I PK 96/04, LEX nr 180185). Pogląd ten podtrzymany został w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07 (OSNP 200, nr 19-20, poz. 283) oraz z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08 (LEX nr 523529).

W niniejszej sprawie w § 7 umowy o zakazie konkurencji strony postanowiły, że postanowienie § 4, 5 i 6 - dotyczące zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy - będą miały zastosowanie w przypadku złożenia przez pracodawcę pisemnego oświadczenia najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę, a w przeciwnym razie umowa o zakazie konkurencji rozwiązuje się z ostatnim dniem pracy pracownika. Treść art. 89 k.c. przewiduje podział warunków - według kryterium skutków czynności prawnych - a orzecznictwo i nauka prawa, w nawiązaniu do niego, posługuje się ich utrwalonym nazewnictwem jako zawieszających (ziszczenie się powoduje powstanie skutku) i rozwiązujących (ziszczenie się powoduje ustanie skutku). Treść oświadczenia woli zastrzegającego warunek zawieszający „jeżeli zdarzy się X (fakt przyszły i niepewny), to nastąpi Y (skutek prawny)” oddala skuteczność spełnienia świadczenia, a zastrzegającego warunek rozwiązujący „nastąpi Y pod warunkiem X” wprowadza niepewność, czy całe świadczenie zostanie spełnione. Biorąc to pod uwagę, należy uznać, że strony wprowadziły do umowy warunek zawieszający, tzn. zastrzeżenie, które uzależnia powstanie skutków czynności prawnej (umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) od zaistnienia określonego zdarzenia przyszłego i niepewnego (oświadczenia pracodawcy). Rację ma skarżący, że warunkowa czynność prawna skutkuje związaniem stron czynnością prawną od dnia jej podjęcia aż do dnia, kiedy zdarzenie przyszłe i niepewne się nie ziści. Oznacza to, że oświadczenia stron są definitywne w chwili zawarcia umowy, tylko jej skuteczność zależna jest od spełnienia warunku, ale wbrew zarzutom skarżącego, taką wykładnię przyjął też Sąd drugiej instancji (str. 6. uzasadnienia, ostatni akapit). Przy ocenie dopuszczalności wprowadzenia takiego warunku (zawieszającego) należy

zastosować te same kryteria (ukierunkowane na treść art. 300 k.p.), które decydują o ważności warunku rozwiązującego

W przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, jako warunek rozwiązujący zakwalifikowano zastrzeżenie umowne polegające na uprawnieniu zgromadzenia wspólników spółki kapitałowej (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) do podjęcia uchwały w przedmiocie zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. W literaturze (M. Lewandowicz-Machnikowska, Umowa o zakazie konkurencji - dopuszczalność zastrzeżenia warunku rozwiązującego - ziszczenie się warunku a prawo odstąpienia od umowy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, OSP 2009 nr 9, s. 98) trafnie podkreślono, że tego rodzaju warunek, gdy jego skutek uzależniony jest od zachowania jednej ze stron więzi prawnej (określany jako warunek potestatywny), zbliża tego typu warunek do umownego prawa odstąpienia od umowy. W przypadku prawa odstąpienia zakończenie stosunku prawnego jest ograniczone przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, dotyczącymi konieczności złożenia oświadczenia o odstąpieniu (co nie dotyczy warunku) oraz maksymalnego terminu i w ten sposób chroniony jest interes drugiej strony czynności prawnej. Przez taki właśnie pryzmat - ochrony interesu pracownika - oceniana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczalność wprowadzenia umownego prawa odstąpienia (art. 395 k.c.) od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podkreśla się, że wymagane jest w tym przypadku określenie terminu, w którym prawo odstąpienia może być wykonane. W innym wypadku prawo odstąpienia należy uważać za niezastrzeżone, a skorzystanie z tego uprawnienia przez pracodawcę nie prowadzi do wcześniejszego wygaśnięcia umowy i uwolnienia go od obowiązku zapłaty odszkodowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 277 nr 419251; z 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 9; z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 349). Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, gdy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy, w takim bowiem przypadku

realizacja wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy nie została jeszcze rozpoczęta (por. między innymi powołaną wyżej uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01 i wyroki z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 i I PK 16/02; z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59). W powołanych orzeczeniach podkreśla się przy tym, że - wobec ochronnej funkcji przepisów art. 101² § 1-3 k.p. - warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, aby umożliwiały pracodawcy w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzenie swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania. Taka sytuacja pozostawia bowiem pracownika w czasie trwania umowy w stanie ciągłej niepewności i pozbawia go możliwości przygotowania się do podjęcia jakiegokolwiek działalności zarobkowej. Warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być zatem przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy.

Zatem patrząc z tego punktu widzenia, należy zaakceptować skuteczność wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego potestatywnego, jeżeli zdarzenie przyszłe i niepewne, ale uzależnione od zachowania pracodawcy, wystąpi do dnia rozwiązania zatrudnienia pracowniczego. Jak się podnosi w doktrynie, w przeciwnym razie doszłoby do eskalacji stanu niepewności po stronie pracownika, który rezygnując z podjęcia działalności konkurencyjnej, byłby narażony w dowolnym czasie na przewartościowanie sytuacji prawnej. Ze względu na to, że klauzula konkurencyjna powinna chronić interesy obu stron, uzasadnione jest założenie, iż opisywany warunek doprowadzi do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jedynie wówczas, gdy ziści się do dnia rozwiązania stosunku pracy (zob. P. Prusinowski, Zakaz konkurencji w prawie pracy [red.] Z. Góral. Warszawa 2014 r.).

Zgodnie z art. 353¹ k.c., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Skarżący kontestuje w ogóle możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego potestatywnego przez pryzmat tego przepisu. Jednym z argumentów skarżącego jest sprzeczność

tego warunku z właściwością (naturą) stosunku prawnego (umowy o zakazie konkurencji). Nie ma wątpliwości, że wprowadzenie takiego warunku na opisanych wyżej zasadach (warunek doprowadzi do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jedynie wówczas, gdy ziści się do dnia rozwiązania stosunku pracy) jest zgodne z celem umowy o zakazie konkurencji, czyli ochroną interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy. Zauważyć należy, że zaniechanie zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy równoległe z umową o pracę stwarza dla pracodawcy ryzyko, że później pracownik odmówi jej zawarcia. Tylko zatem w taki sposób pracodawca może w efektywny sposób zabezpieczyć swoje interesy. To z kolei powoduje, że w momencie zawierania umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji nie można przewidzieć czasu trwania umowy o pracę ani też określić, jak będzie się kształtowała potrzeba ochrony interesu pracodawcy, czy np. informacje oceniane jako szczególnie ważne będą takimi w chwili wejścia w życie zakazu konkurencji. Z tej przyczyny warunek z art. 89 k.c. o charakterze potestatywnym staje się adekwatnym instrumentem ochrony praw pracodawcy. Patrząc z kolei z perspektywy pracownika, ma on jasność co do tego, że w ostatnim dniu zatrudnienia wyklaruje się jego sytuacja prawna. Niepewność co do możliwości wyboru działalności zarobkowej ustaje z tym dniem, a w związku z tym niedogodność ta dotyczyć może jedynie fazy poszukiwania pracy w trakcie trwającego stosunku pracy. Niepewność pracownika co do jego sytuacji prawnej do końca trwania umowy o pracę nie powoduje konieczności odłożenia przez pracownika działań zmierzających do znalezienia nowego zatrudnienia na czas po ustaniu stosunku pracy, ale jedynie wymaga od pracownika pewnej elastyczności, tj. poszukiwania równocześnie zatrudnienia uwzględniającego zakaz konkurencji i zatrudnienia wolnego od tego zakazu. Tym samym nie można uznać, że warunek taki prowadzi do pokrzywdzenia pracownika (słabszej strony umowy) w taki sposób, że nie może on układać swoich planów związanych z wyborem zatrudnienia. Wręcz przeciwnie, może on planować swoją przyszłość zawodową po ustaniu stosunku pracy, tyle że z uwzględnieniem możliwości uskutecznienia przez pracodawcę zakazu konkurencji. Tym samym wprowadzeniu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego potestatywnego nie sprzeciwiają się zasady współzycia społecznego, bowiem nie występuje w tym

przypadku niesprawiedliwe nadużycie przez pracodawcę swojej silniejszej pozycji z pokrzywdzeniem pracownika.

W rezultacie wskazane wyżej podstawy kasacyjne okazały się nieuzasadnione i z tego powodu Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1800).