



Sygn. akt I PK 275/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. Spółki z o.o. w W.

przeciwko E. S.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2017 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w N.

z dnia 6 października 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w N. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy w N. zasądził od E. S. na rzecz P. Spółki z o.o. w W. kwotę 6.000 zł tytułem zwrotu wypłaconego

odszkodowania (pkt I) oraz kwotę 10.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji (pkt II), w obydwu wypadkach z ustawowymi odsetkami od dnia 21 października 2013 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt III).

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Pozwana była zatrudniona od 1 kwietnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę w P. S.A. W dniu 1 kwietnia 2009 r. pozwana zawarła z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji, w której zobowiązała się do niepodjęcia i nieprowadzenia jakichkolwiek działań sprzecznych z interesami pracodawcy, mających charakter działalności konkurencyjnej, w czasie trwania umowy o pracę oraz w okresie 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Za działalność konkurencyjną strony uznały świadczenie przez pracownika pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną podstawę, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, względnie pośredniczącego w takowej, w szczególności którego przedmiotem działalności jest produkcja alkoholi oraz hurtowy lub detaliczny obrót jakimkolwiek wyrobami alkoholowymi stanowiącymi przedmiot działalności pracodawcy (§ 2). W czasie trwania klauzuli konkurencyjnej po zakończeniu współpracy z pracownikiem, pracodawca zobowiązał się do wypłaty pracownikowi odszkodowania karencyjnego w wysokości 25% wynagrodzenia podstawowego brutto (§ 3), a pracownik do zapłaty pracodawcy kary umownej w wysokości 40.000 zł za naruszenie umowy (§ 5).

Z dniem 1 stycznia 2012 r. pozwana została przejęta do powodowej Spółki na mocy art. 23¹ k.p. Od 10 stycznia do 23 lipca 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od 24 lipca 2012 r. do 28 stycznia 2013 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2013 r. za dokonaniem przez pracodawcę wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika. W okresie wypowiedzenia pozwana nie świadczyła pracy. Powodowa Spółka wypłaciła pozwanej odszkodowanie karencyjne przewidziane w § 3 umowy w kwocie 6.000 zł.

Z dniem 6 maja 2013 r. pozwana została zatrudniona w Q. Spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty do spraw marketingu. Do jej

obowiązków należało w szczególności przygotowanie założeń do działań promocyjnych na produkty Spółki oraz zbieranie informacji rynkowych na temat skuteczności jej działań. Przedmiotem działalności Q. jest promowanie marek własnych J. S.A., będącej jej jedynym udziałowcem. Od stycznia 2014 r. przedmiotem działania Q. jest również obrót detaliczny napojami alkoholowymi.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy, z powołaniem się na treść art. 101¹ k.p., uznał, że Spółka Q. jest firmą konkurencyjną w stosunku do powodowej Spółki, gdyż obydwie prowadzą działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży artykułów alkoholowych. Wprawdzie Q. posiada koncesję na sprzedaż alkoholu dopiero od stycznia 2014 r., ale Spółka ta od początku świadczy usługi wyłącznie dla J. S.A., bezpośredniego konkurenta strony powodowej na rynku polskim. Pozwana naruszyła zatem § 2 umowy o zakazie konkurencji, a tym samym wypłacone jej przez poprzedniego pracodawcę odszkodowanie w kwocie 6.000 zł podlega zwrotowi. Pozwana jest również zobowiązana do zapłaty powodowej Spółce kary umownej przewidzianej w § 5 umowy, przy czym Sąd Rejonowy, kierując się zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) uznał za celowe jej zmniejszenie do kwoty 10.000 zł.

Wyrokiem z dnia 6 października 2015 r. Sąd Okręgowy w N. oddalił apelację pozwanej, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy stwierdził, że działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy są czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek lub na rachunek osoby trzeciej, jeżeli te czynności pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak również towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (usługi lub towary o charakterze substytucyjnym). Umowa powinna określać rodzaje działalności zakazanej dla pracownika oraz terytorium objęte tym zakazem. Obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji uchybia taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i która choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08).

W ocenie Sądu drugiej instancji, skoro działalność pozwanej jako pracownika Spółki Q. miała charakter konkurencyjny w stosunku do działalności strony powodowej w rozumieniu § 2 umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 kwietnia 2009 r., a przed upływem terminu umownego nie ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz, to nie budzi wątpliwości, że wypłacone pozwanej odszkodowanie w kwocie 6.000 zł podlega zwrotowi. Przyczyną zawarcia umowy o zakazie konkurencji jest bowiem zapobieżenie możliwości wyrządzenia szkody byłemu pracodawcy przez wykorzystanie nabytych u niego przez pracownika informacji, wiedzy i umiejętności do działalności na rzecz innego podmiotu. Ta przyczyna nie odpadła wcześniej niż ustalono w umowie, gdyż ani pracodawca nie zmienił rodzaju działalności czy terenu działania, ani pozwana nie przestała posiadać informacji istotnych dla strony powodowej, mimo faktycznego niewykonywania pracy przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie naruszył także art. 8 k.p., gdyż „zasady współżycia społecznego nie przemawiają za tym, że strona powodowa nie mogłaby domagać się w tym przypadku odszkodowania”. Zgodnie z art. 8 k.p. strona stosunku pracy nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki. Taka sytuacja nie ma miejsca w niniejszej sprawie, żądanie odszkodowania nie narusza społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa, do żądania odszkodowania strona powodowa była uprawniona, a dysproporcje pomiędzy wartościami odszkodowań należnych pracodawcy i pracownikowi oraz odstęp czasowy pomiędzy faktycznym wykonywaniem pracy a czasem trwania zakazu konkurencji zostały prawidłowo skorygowane przez Sąd Rejonowy.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 101² § 1 i § 2 w związku z art. 23¹ § 1 k.p. przez ich błędną interpretację i przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest elementem stosunku pracy, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przeszła na nowego pracodawcę wraz z przejęciem zakładu pracy; 2) art. 8 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i częściowe uwzględnienie roszczenia powodowej Spółki, co stało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego; II. naruszenie przepisów

postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 321 § 1 k.p.c. przez jego błędne zastosowanie i orzeczenie ponad żądanie, polegające na uwzględnieniu powództwa mimo jego oparcia na błędnej podstawie prawnej.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji w części zasądzającej kwotę 6.000 zł tytułem zwrotu wypłaconego odszkodowania (pkt I) oraz kwotę 10.000 zł tytułem kary umownej (pkt II) i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. (zgodnie z którym sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie), polegającego - w ocenie skarżącej - na uwzględnieniu roszczenia o zwrot wypłaconego pozwanej odszkodowania mimo oparcia powództwa na błędnej podstawie prawnej.

Po pierwsze, zarzut ten został niewłaściwie skonstruowany z uwagi na brak powiązania art. 321 § 1 k.p.c. z przepisami regulującymi postępowanie apelacyjne. Po drugie, z art. 321 § 1 k.p.c. jasno wynika, że ustanowione w nim związanie sądu dotyczy wskazanej przez powoda treści żądania. Ponieważ ustalenie podstawy prawnej tego żądania należy do sądu, przeto oparcie rozstrzygnięcia na podstawie prawnej powołanej przez powoda lub na innej podstawie prawnej niż przez powoda wskazana nie stanowi naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. Po trzecie, z uzasadnienia zarzutu obrazy tego przepisu wynika, że skarżącej chodzi w istocie o oparcie zaskarżonego rozstrzygnięcia na podstawie faktycznej, na której strona powodowa formułowała powództwo, powołując się na postanowienia nieistniejącej - w ocenie skarżącej - umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Rzecz jednak w tym, że zasądzenie ponad żądanie w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy wyrok uwzględnia powództwo na podstawie faktycznej, na której powód ani w pozwie, ani w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji żądania nie opierał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2005 r., II CK 556/04, OSNC 2006 nr 2, poz. 38 i powołane w nim orzeczenia), co w sprawie nie miało miejsca. Po czwarte, w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że w granicach apelacji mieści się rozpoznanie wszystkich prawnomaterialnych

aspektów sprawy niezależnie od postawionych zarzutów. Natomiast w odniesieniu do kwestii procesowych w postępowaniu apelacyjnym znaczenie mają tylko takie uchybienia prawa procesowemu, które zostały podniesione w apelacji i nie są wyłączone spod kontroli na podstawie przepisu szczególnego. Sąd apelacyjny może wziąć pod uwagę uchybienia procesowe popełnione przez sąd pierwszej instancji jedynie na zarzut podniesiony w apelacji. Bez ich podniesienia zarzutów tych nie może rozważać, chociażby w jego ocenie miały one wpływ na wynik sprawy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego - zasadę prawną z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Skarżąca nie twierdzi, aby w postępowaniu apelacyjnym formułowała zarzut wyjścia przez Sąd pierwszej instancji poza granice żądania pozwu.

Uzasadniony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 101² § 1 i 2 w związku z art. 23¹ § 1 k.p.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Stosownie do art. 101² § 1 k.p., przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Ten pierwszy stanowi, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Sąd drugiej instancji w swoich rozważaniach nie poświęcił należytej uwagi kluczowemu dla rozstrzygnięcia sprawy zagadnieniu, czy i na jakiej podstawie prawnej powodowa Spółka stała się stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej przez pozwaną z poprzednim pracodawcą. Wydaje się, że podstawę zaskarżonego wyroku stanowiło przyjęte za

Sądem pierwszej instancji założenie, iż prawa i zobowiązania wynikające z klauzuli konkurencyjnej przeszły na pozwaną Spółkę na podstawie art. 23¹ k.p. W myśl § 1 tego przepisu, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem niemającym w sprawie zastosowania. Dla oceny trafności stanowiska przyjętego przez Sąd drugiej instancji istotne znaczenie ma zatem kwestia, czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi element treści stosunku pracy (umowy o pracę), podlegający regulacji z art. 23¹ k.p.

Zagadnienie to było początkowo pozytywnie rozstrzygane przez Sąd Najwyższy, który prezentował stanowisko, że skoro przejęcie zakładu pracy na warunkach określonych w art. 23¹ k.p. powoduje, iż nowy pracodawca staje się stroną stosunku pracy w niezmienionej treści, a więc wstępuje w sytuację prawną dotychczasowego pracodawcy, to skutki przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. obejmują również prawa i obowiązki z umowy o zakazie konkurencji (por. wyrok z dnia 4 lutego 2008 r., I PK 193/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 91), w tym wynikające z klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04, Służba Pracownicza 2006 nr 5, s. 13). Jednak w najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy odstąpił od tego ostatniego poglądu, podkreślając, że nie został on poparty pogłębioną argumentacją uzasadniającą jego trafność. W wyroku z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14 (OSNP 2016 nr 12, poz. 151) oraz w uchwale z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15 (OSNP 2015 nr 9, poz. 118) - odwołując się do dorobku judykatury, przyjmującej po pierwsze, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz dopuszczającą możliwość stosowania do niej przepisów Kodeksu cywilnego (por. np. wyroki z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529 i z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12, LEX nr 1396408) oraz po drugie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (por. np. wyroki z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12, Monitor Prawa Pracy 2013 nr 9, s. 482 i z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, LEX nr 1461235) - Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że skoro umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest objęta treścią stosunku pracy, to nie znajduje do niej zastosowania art. 23¹ k.p. Ustanowiony w

tym przepisie skutek przejścia nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. W konsekwencji, art. 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) zawartej z poprzednim pracodawcą.

Podzielając ten pogląd co do zasady, Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa jednak, że nie oznacza on wyłączenia możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej niż art. 23¹ § 1 k.p. Nowy pracodawca może bowiem stać się stroną tej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków (np. art. 55¹ i następane k.c.; art. 494, art. 531 k.s.h.). Wymaga to jednak poczynienia w sprawie niezbędnych ustaleń oraz dokonania stosownych ocen prawnych, również w zakresie materialnoprawnej podstawy dochodzonych roszczeń. Rozważanie zasadności zarzutu naruszenia art. 8 k.p. jest w tej sytuacji przedwczesne.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i odpowiednio stosowanego art. 108 § 2 k.p.c.

r.g.