



Sygn. akt I PK 86/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSA Anna Szczepaniak - Cicha (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko Bankowi [...]

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 listopada 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda

od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 11 lipca 2013 r.,

- 1) oddała skargę,**
- 2) zasądza od powoda A. S. na rzecz Banku [...] kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 12 lutego 2013 r. zasądził od pozwanego Banku [...] na rzecz powoda A. S. kwotę 11.089,28 zł tytułem odszkodowania z odsetkami ustawowymi od 1 marca 2010 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie oddalił powództwo o odszkodowanie, jak też zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 5.130 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód w dniu 23 sierpnia 2000 r. zawarł ze swoim pracodawcą umowę o zakazie konkurencji, w której zobowiązał się, że w okresie jednego roku od zakończenia stosunku pracy nie będzie świadczył pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy. W § 5 tej umowy strony postanowiły, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestanie obowiązywać, jeżeli pracodawca złoży pracownikowi oświadczenie o zwolnieniu go z przestrzegania tego zakazu, a w takim przypadku nie będą miały zastosowania przepisy § 3 ust. 2 umowy, dotyczące odszkodowania. W dniu 26 września 2000 r. strony zawarły aneks do tej umowy, w którym ustaliły, że za przestrzeganie zakazu konkurencji pracownikowi będzie przysługiwało odszkodowanie w wysokości 75% wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy, przez czas odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu. Odszkodowanie miało być wypłacone w 12 miesięcznych ratach, każda w 1/12 całości. Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2010 r. wskutek wypowiedzenia umowy pracę przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska pracy. W dniu 20 lutego 2010 r. A. S. otrzymał pisemne oświadczenie od Banku [...] o zwolnieniu go z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wynagrodzenie powoda za miesiąc styczeń 2010 r. wyniosło 20.700 zł. Przez okres roku po ustaniu stosunku pracy powód nie prowadził działalności konkurencyjnej. Sąd Okręgowy uznał żądanie powoda za uzasadnione w części dotyczącej odszkodowania za okres od 1 lutego 2010 r. do 20 lutego 2010 r., tj., do dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji. Sąd uznał, że oświadczeniem tym pozwany Bank skutecznie wypowiedział powodowi umowę o zakazie konkurencji, natomiast do dnia 20 lutego 2010 r. umowa obowiązywała obie strony i za ten okres należało zasądzić odszkodowanie.

Powód w apelacji zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że oświadczenie pozwanego o zwolnieniu z przestrzegania zakazu konkurencji doręczone w dniu 20 lutego 2011 r. stanowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, podczas gdy sama strona pozwana w toku procesu niezmiennie podkreślała, że pismo pozwanego nie stanowi oświadczenia o wypowiedzeniu; 2/ art. 365¹ k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że wiążąca powoda umowa o zakazie konkurencji może zostać wypowiedziana, podczas gdy była to umowa terminowa, a tym samym do jej wypowiedzenia niezbędne było wskazanie przyczyn wypowiedzenia; 3/ art. 365¹ k.c., art. 395 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że postanowienie zawarte w § 5 umowy o zakazie konkurencji stanowi klauzulę umożliwiającą jej wcześniejsze rozwiązanie, 4/ art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p. przez przyjęcie, że pozwany zwalniając powoda z zakazu konkurencji mógł się powstrzymać od wypłaty odszkodowania.

Sąd Apelacyjny oddalił apelację A. S. i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą. Sąd drugiej instancji podkreślił, że kluczowe znaczenie dla rozpoznania sporu ma wykładnia § 5 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji i podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że w świetle dyrektyw wykładni zawartych w art. 65 § 2 k.c. należy przyjąć, iż zgodnym zamiarem stron umowy było stworzenie możliwości wcześniejszego ustania zobowiązań w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy. Sąd Apelacyjny, powołując się na utrwalone zapatrywania judykatury, stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji jest wprawdzie umową terminową, ale może ustać przed upływem oznaczonego czasu w następstwie jednostronnych czynności prawnych: odstąpienia od umowy, jej wypowiedzenia bądź w razie spełnienia się warunku rozwiązującego, przy czym możliwości te muszą zostać przewidziane w umowie. Strony umowy o zakazie konkurencji obowiązane są do stosowania okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy ustanowią go w umowie. Nie ma wymogu wskazywania w oświadczeniu pracodawcy konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, gdyż z istoty tej umowy wynika, że pracodawca wypowiada umowę, gdy nie obawia się już wyrządzenia mu szkody przez konkurencyjną działalność pracownika. Sąd

Apelacyjny nie podzielił przy tym stanowiska apelującego, że oświadczenie o zwolnieniu z przestrzegania zakazu konkurencji jest tylko oświadczeniem wiedzy, wskazującym na ustanie zakazu z mocy samego prawa na podstawie art. 101² k.p., a nie oświadczeniem woli. Wskazuje na to fakt, że pracodawca powołał się na § 5 umowy, a nie na ustanie zakazu konkurencji z mocy prawa. Sąd drugiej instancji podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego, a więc nie ma zakazu zawierania w niej postanowień, z których wynikają inne skutki, niż przewidziane w Kodeksie pracy. Odpowiada to zasadzie swobody kształtowania przez strony treści stosunku prawnego (art. 353¹ k.c.). Taka właśnie sytuacja zaistniała w rozpatrywanej sprawie, gdyż z treści umowy o zakazie konkurencji wynika jednoznacznie, że zwolnienie powoda przez jego pracodawcę z zakazu konkurencji będzie dla powoda oznaczało zaprzestanie wypłaty odszkodowania i na takie warunki umowy powód wyraził zgodę.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości, zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że § 5 umowy o zakazie konkurencji z dnia 23 sierpnia 2000 r. przewidywał prawo wypowiedzenia tej umowy, podczas gdy w treści wskazanego postanowienia strony nie zawarły zastrzeżenia o możliwości rozwiązania umowy w ten właśnie sposób;

- art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że oświadczenie pozwanego, doręczone powodowi w dniu 20 lutego 2010 r., stanowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy powinno być ono zakwalifikowane jako odstąpienie od umowy albo zwolnienie od przestrzegania zakazu konkurencji;

- art. 365¹ k.c., art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że stronom umowy o zakazie konkurencji przysługiwało uprawnienie do swobodnego kształtowania treści łączącego je stosunku prawnego w zakresie wprowadzenia do umowy terminowej prawa jej wypowiedzenia bez określania przyczyn rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, jak też polegające na przyjęciu, że strony w umowie o zakazie konkurencji

skutecznie zastrzegły klauzulę wypowiedzenia, podczas gdy dla skutecznego zastrzeżenia wypowiedzenia niezbędne jest wyraźne uzgodnienie tego w umowie;

- art. 101² § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że pozwany, na zasadzie swobody kontraktowania, mógł zastrzec możliwość zwolnienia powoda z przestrzegania zakazu konkurencji z jednoczesnym zwolnieniem siebie z obowiązku zapłaty odszkodowania, podczas gdy art. 101² § 2 k.p. ma co najmniej charakter semiimperatywny, co oznacza, iż pozwany nie mógł określić innych skutków zwolnienia z zakazu konkurencji, niż skutek przewidziany w Kodeksie pracy, a w szczególności nie mógł zwolnić się z obowiązku wypłaty na rzecz powoda określonego w umowie odszkodowania.

Skarżący wskazał, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., dotyczące wątpliwości co do charakteru mocy obowiązującej art. 101² § 2 k.p., a mianowicie, czy jest to przepis bezwzględnie czy względnie obowiązujący, a w konsekwencji, czy w umowie o zakazie konkurencji można określić inne skutki ustania przyczyny uzasadniającej zakaz niż wynikające z treści art. 101² § 2 k.p. Skarżący podniósł, że sprawie występuje także potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważne wątpliwości, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., wymagająca wyjaśnienia, czy w świetle art. 365¹ k.c. w związku z art. 353¹ k.c. oraz w związku z art. 300 k.p. pracownik i pracodawca, zastrzegając w umowie prawo wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, muszą określić przyczyny dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

Skarżący wniósł o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie oraz o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty wysokości 194.536,11 zł wraz z odsetkami od kwot wyszczególnionych w skardze ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a w obu przypadkach o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za wszystkie instancje.

Pozwany Bank, w odpowiedzi na skargę wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w razie przyjęcia skargi do rozpoznania - o oddalenie

skargi z powodu jej bezzasadności oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest niezasadna.

Dla oceny trafności zarzutów naruszenia prawa materialnego, podniesionych w ramach podstawy określonej w art. 393¹ pkt 1 k.p.c., miarodajny jest stan faktyczny stanowiący podstawę zaskarżonego wyroku. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że ustalenie treści oświadczenia woli należy do ustaleń faktycznych, których prawidłowość nie może podlegać kontroli kasacyjnej w toku badania zarzutów obrazy prawa materialnego, kontroli takiej podlega natomiast wykładnia ustalonego oświadczenia, w szczególności na gruncie zarzutu naruszenia art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2002 r., II CKN 1167/00, LEX nr 74498).

Umowa o zakazie konkurencji (art. 101¹ k.p.), zawarta w czasie trwania stosunku pracy pomiędzy pracownikiem i pracodawcą jest ściśle związana z umową o pracę, stanowi ona umowne rozszerzenie obowiązku dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest typową umową terminową - art. 101² § 1 k.p. Kodeks pracy nie przewiduje możliwości jej wypowiedzenia, ale dopuszczalne jest ustalenie przez strony w takiej umowie możliwości jej wypowiedzenia, na zasadzie wolności umów zawarowanej normą art. 353¹ k.c. Strony mogą także wprowadzić do treści umowy o zakazie konkurencji prawo do odstąpienia od niej (art. 395 k.c.), z zastrzeżeniem terminu na wykonanie tego uprawnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 91).

Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w przedmiocie dopuszczalności wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, przy czym odnotować należy ewolucję stanowisk w kwestii, czy strony muszą w umowie o zakazie konkurencji szczegółowo określić okoliczności, w których to wypowiedzenie jest dopuszczalne, innymi słowy, czy podać muszą przyczyny wypowiedzenia umowy. We wcześniejszym orzecznictwie wskazywano, że warunkiem wprowadzenia do

umowy o zakazie konkurencji możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę jest wskazanie okoliczności, stanowiących przesłanki wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241 z glosą krytyczną Andrzeja Świątkowskiego, M.P.Pr. 2005 nr 3, poz. 24). W ostatnich latach judykatura dość jednolicie opowiada się za poglądem, że postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia. Stanowisko to odpowiada zasadzie swobody umów. Strony mogą bowiem ustalić treść stosunku prawnego według własnego uznania, byleby tylko jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwościom tego stosunku, ustawie oraz zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Zapatrywania takie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 174) dodatkowo podkreślając, że w razie uznania przez strony potrzeby wskazania w umowie przyczyny wypowiedzenia, mają one w tym zakresie swobodę co do jej określenia. Dopuszczalność, a nie wymóg, wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji przyczyny jej wypowiedzenia potwierdził Sąd Najwyższy w wielu innych judykatach (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023, z dnia 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11, LEX nr 1228851). Wprawdzie w wyroku z dnia 12 marca 2014 r., II PK 151/13 (LEX nr 1455197) Sąd Najwyższy stwierdził, że dopuszczane jest wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wówczas, gdy zostaną wskazane przesłanki wypowiedzenia, ale w sprawie tej w ogóle wątpliwe było, czy strony przewidziały w umowie możliwość jej wypowiedzenia, czy tylko zwolnienia z zakazu konkurencji i obowiązku zapłaty odszkodowania, a nadto Sąd Najwyższy zaakcentował, z czym należy się zgodzić, konieczność odróżnienia przesłanek wypowiedzenia umowy od konkretnych przyczyn wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w składzie rozpatrującym niniejszą skargę kasacyjną przychylił się do dominującej jest linii orzeczniczej, z której wynika, że do skorzystania przez pracodawcę z wzajemnie uzgodnionego przez strony umowy uprawnienia do wypowiedzenia umowy przez pracodawcę nie jest wymagane, aby w umowie strony wskazały konkretne przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o zakazie konkurencji. To pracodawca

dokonując wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji jest uprawniony do oceny, czy ustały już przyczyny uzasadniające ten zakaz i ocena ta nie podlega kontroli sądowej, gdyż zależy od subiektywnego uznania pracodawcy, dbającego o ochronę własnych interesów (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz. 130, z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529).

Odnosząc powyższe uwagi do okoliczności sprawy przypomnieć należy, że strony przedmiotowej umowy o zakazie konkurencji w jej § 5 postanowiły, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestanie obowiązywać, jeżeli pracodawca złoży pracownikowi oświadczenie o zwolnieniu go z przestrzegania tego zakazu, a w takim przypadku nie będą miały zastosowania przepisy § 3 ust. 2 umowy. Treść tego zapisu w żadnym razie nie upoważnia do uznania, że strony przewidziały w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej wypowiedzenia przez pracodawcę, jak to przyjął Sąd pierwszej instancji. Sąd Apelacyjny wprawdzie nie odniósł się krytycznie do takiej wykładni oświadczeń woli stron umowy, ale w rozważaniach własnych trafnie stwierdził, że przedmiotowy zapis oznacza wprowadzenie możliwości zwolnienia pracownika przez pracodawcę z zakazu konkurencji ustanowionego na okres po ustaniu stosunku pracy. Jest to inne oświadczenie woli, niż wzajemne uzgodnienie przez strony możliwości wypowiedzenia umowy, jako sposobu rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przed terminem. Potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., dotyczy takiej kwestii prawnej, której wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym. Przesłanek tych nie spełnia problem prawny określony przez skarżącą jako wymagający takiej wykładni, ponieważ strony przedmiotowej umowy o zakazie konkurencji w jej § 5 nie zastrzegły możliwości wypowiedzenia umowy, lecz zawarły postanowienie dopuszczające zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji. Mimo to Sąd Najwyższy uznał za celowe odniesienie się do wskazanej kwestii konstatując wyżej, że do skorzystania przez pracodawcę z uprawnienia do wypowiedzenia umowy nie jest wymagane, aby w umowie strony wskazały konkretne przyczyny wypowiedzenia terminowej

umowy o zakazie konkurencji, gdyż w pierwszej fazie procesu spór koncentrował się wokół kwestii dopuszczalności wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

Według art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Ustanie zakazu konkurencji wskutek ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania. Ten kierunek wykładni art. 101² § 2 k.p. był od dawna prezentowany w orzecznictwie, znajdując potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 (OSNP 2002 nr 7, poz. 155 z glosą Moniki Lewandowicz-Machnikowskiej, OSP 2003 nr 1, poz. 9). Sąd Najwyższy rozpoznając przedmiotową skargę nie znajduje podstaw do odejścia od interpretacji wypracowanej w dotychczasowym orzecznictwie. Z pewnością ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie zwalnia pracodawcy automatycznie z obowiązku wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, choć pracownik ten nie ma już obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Umowa o zakazie konkurencji jest umową terminową, obowiązuje do upływu czasu, na jaki została zawarta, bądź do jej wcześniejszego wygaśnięcia. Prawidłowa wykładnia art. 101² § 2 k.p. nie może służyć pozbawieniu pracownika tych gwarancji, które wynikają dla niego z przepisów ustawy, a więc z art. 101² § 1-3 k.p., w szczególności nie pozwala przyjąć, że skoro pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, to jednostronna czynność, w postaci zwolnienia z zakazu przed upływem terminu, skutkuje wygaśnięciem umowy w chwili oznaczonej przez pracodawcę (tak Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539). Rozważania te wiodą do konkluzji, że skorzystanie przez pracodawcę z możliwości wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest bezskuteczne z punktu widzenia uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji. W przypadku niewywiązywania

się pracodawcy z wypłaty odszkodowania po zwolnieniu z zakazu, pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie, gdyż niewykonanie zobowiązania z umowy wzajemnej nie prowadzi do wygaśnięcia zobowiązania (art. 487 k.c. - 497 k.c.). Pracownik zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch możliwości. Jeśli dalej będzie powstrzymywał się od działalności konkurencyjnej, wykonując w ten sposób własne zobowiązanie umowne, to ma prawo do żądania odszkodowania, gdyż odszkodowanie przysługuje z mocy ustawy przez cały czas obowiązywania umowy z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji. Jeśli zaś pracownik zwolniony z zakazu podejmuje działalność konkurencyjną, to traci wierzytelność z tytułu zobowiązania wzajemnego - art. 487 § 2 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 349).

W stanie faktycznym sprawy objętej rozpatrywaną skargą kasacyjną mieści się ustalenie, że pozwany Bank w dniu 20 lutego 2010 r. złożył powodowi A. S. oświadczenie przewidziane w § 5 umowy o zakazie konkurencji. Oświadczenie to słusznie Sąd drugiej instancji ocenił jako oświadczenie woli pracodawcy o zwolnieniu pracownika z przestrzegania zakazu konkurencji, o czym świadczy jednoznaczne brzmienie tego oświadczenia, jak i powołanie się przez pracodawcę w piśmie wprost na § 5 umowy. Kasacyjny zarzut naruszenia art. 365¹ k.c., art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., podobnie jak zarzut obrazy art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że § 5 umowy o zakazie konkurencji z dnia 23 sierpnia 2000r. przewidywał prawo wypowiedzenia tej umowy, podczas gdy strony w treści wskazanego postanowienia nie zawarły zastrzeżenia o możliwości rozwiązania umowy w ten właśnie sposób - zdają się odzwierciedlać nie dość dokładną lekturę motywów wyroku przez skarżącego, gdyż Sąd drugiej instancji w żadnym miejscu nie dokonał takiej wykładni, jakoby § 5 umowy przewidywał prawo wypowiedzenia umowy oraz że pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy. Co więcej, Sąd jasno wyłożył, że oświadczenie woli pracodawcy z dnia 20 lutego 2010 r. należy traktować jako zwolnienie pracownika z przestrzegania zakazu konkurencji, mające oparcie w treści § 5 umowy o zakazie konkurencji. Nawiązując do rozważań dokonanych wyżej należy stwierdzić, że co do zasady w takiej sytuacji pracownik

nie traci prawa do odszkodowania, jeśli w dalszym ciągu powstrzymuje się od podjęcia działalności konkurencyjnej. Jednakże treść przedmiotowej umowy o zakazie konkurencji z dnia 23 sierpnia 2000 r. nie pozwala na taką konstatację w odniesieniu do powoda. Strony umowy o zakazie konkurencji postanowiły bowiem, że w przypadku zwolnienia pracownika z przestrzegania zakazu konkurencji nie będą miały zastosowania te postanowienia umowne, z których wynika prawo pracownika do odszkodowania, a zatem powód zawierając umowę o zakazie konkurencji złożył oświadczenie o zrzeczeniu się odszkodowania, w razie zwolnienia go przez pracodawcę z zakazu konkurencji.

Zauważyć należy, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy najczęściej jest zawierana w momencie nawiązywania stosunku pracy lub w początkowym okresie zatrudnienia na określonym stanowisku. Pracodawcy trudno jest wtedy przewidzieć, czy informacje, które uważał za szczególnie istotne dla swych interesów w czasie nawiązywania stosunku pracy, pozostaną nimi z chwilą wejścia w życie zakazu konkurencji, co może nastąpić po wielu latach od zawarcia umowy. Dlatego za uprawnione uznaje się wprowadzanie do klauzuli konkurencyjnej postanowień pozwalających na uwolnienie się od wzajemnych zobowiązań. W związku z tym nie jest trafny kasacyjny zarzut obrazy art. 101² § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że pozwany mógł określić inne skutki zwolnienia z zakazu konkurencji, niż skutek przewidziany w Kodeksie pracy, a w szczególności, że mógł zwolnić się z obowiązku wypłaty na rzecz powoda określonego w umowie odszkodowania. Takie postanowienia umowne są dopuszczalne, co stanowi także odpowiedź na pytanie, ujęte przez skarżącą w formę istotnego zagadnienia prawnego.

Odszkodowanie ustalone w umowie o zakazie konkurencji jest świadczeniem rodzajowo odmiennym, niż wynagrodzenie za pracę (art. 78 k.p.). Już w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 153) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że skoro klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie stanowi części umowy o pracę, to odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w żadnym razie nie jest wynagrodzeniem za pracę i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia. Przemawia za tym przede wszystkim fakt, że odszkodowanie nie jest odpłatnością przysługującą

za świadczenie pracy, lecz właśnie za nieświadczenie pracy określonego rodzaju, czyli ekwiwalentem za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Odszkodowanie to nie może być utożsamiane z wynagrodzeniem za pracę również dlatego, że ma charakter kompensacyjny, zaś wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowo przysparzającą. Skoro odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę, to ustanowiony dla zapewnienia tej ochrony imperatywny zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia (art. 84 k.p.) nie obowiązuje w przypadku odszkodowania. Nie można również tej czynności oceniać w aspekcie niekorzystności dla pracownika. Na gruncie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03 (OSNP 2004 nr 7, poz. 116) stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji stanowi czynność prawną autonomiczną i odrębną od umowy o pracę, do której art. 18 § 2 k.p. zasadniczo nie znajduje zastosowania, gdyż literalnie przepis ten odnosi się do umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunki pracy. Prowadzi to do odrzucenia możliwości uznania za nieważne postanowienia umownego, w którym pracownik rezygnuje z odszkodowania w związku ze zwolnieniem go z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Trzeba mieć również na względzie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Dotyczą jej normy włączone do obu gałęzi prawa, co skutkuje koniecznością oceny jej postanowień z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy oraz Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach wzajemnych. Biorąc pod uwagę wzajemny charakter umowy o zakazie konkurencji przyjąć należy, że zrzeczenie się odszkodowania możliwie jest tylko wówczas, gdy zostaje połączone ze zwolnieniem pracownika z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej. Zrzeczenie takie może nastąpić przez czynność jednostronną już po ustaniu stosunku pracy, ale może być również elementem umowy o zakazie konkurencji, ponieważ strony kształtować mogą jej treść w sposób swobodny, choć w granicach prawa. Tylko zrzeczenie się przez pracownika odszkodowania przy utrzymaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej należałoby uznać za niedopuszczalne, jako prowadzące do obejścia art. 101² § 1 i 3 k.p. i w tej części umowa byłaby nieważna na podstawie

art. 58 § 1 k.c. W orzecnictwie Sądu Najwyższego były już formułowane zapatrywania dopuszczające możliwość zrzeczenia się przez pracownika odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 296/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 208, z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 34).

W praktyce, w przypadku zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji i jednoczesnego odpadnięcia obowiązku zapłaty odszkodowania, ustają obowiązki wzajemne stron takiej umowy. W orzecnictwie nie ma rozbieżności co do dopuszczalności odwołania wzajemnych zobowiązań stron wynikających z umowy o zakazie konkurencji na mocy porozumienia stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 279/11, OSNP 2013 nr 13, poz. 155). Umowy wzajemne należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których oświadczenia woli zostały złożone (art. 65 k.c.). Ponadto strony powinny wykonywać wzajemne zobowiązania zgodnie z treścią umowy oraz w sposób odpowiadający celowi społeczno-gospodarczemu, a także zasadom współżycia społecznego lub istniejącym w tym zakresie ustalonym zwyczajom (art. 354 k.c.). Analizowana czynność, tj. odwołanie wzajemnych zobowiązań w umowie o zakazie konkurencji, nie uchybia prawu. Sąd Apelacyjny zasadnie przyjął, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie sprzeciwiają się jej także zasady współżycia społecznego. Powód znał treść umowy, § 5 umowy jest jasny i zrozumiały, pracownik podpisując umowę świadomie z odszkodowania zrezygnował. W tej sytuacji nie jest uzasadnione żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, skoro zawierając umowę o zakazie konkurencji złożył oświadczenie, że nie będą miały do niego zastosowania przepisy umowy przyznające odszkodowanie, w razie zwolnienia go przez pracodawcę z zakazu konkurencji.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach postępowania kasacyjnego na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c.