



Sygn. akt III PK 143/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa L. Z.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w [...]
o odszkodowanie i odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 października 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 21 marca 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I w części oddalającej
apelację powódki oraz w pkt II i w tym zakresie przekazuje
sprawę Sądowi Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania
oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 21 marca 2016 r. oddalił apelacje obu stron od wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 18 września 2015 r., którym zasądzone od pozwanej P. S.A. w [...] na rzecz powódki L.Z. kwotę 19.755 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami i oddalono powództwo w pozostałej części, tj. o zasądzenie kwoty 106.200 zł tytułem odszkodowania przewidzianego umową o zakazie konkurencji.

Sąd odwoławczy zaakceptował poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, zgodnie z którymi powódka była zatrudniona w F. S.A. od 1985 r., ostatnio na stanowisku wiceprezesa zarządu – dyrektora finansowego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W umowie tej przewidziano, że w razie jej wypowiedzenia przez pracodawcę, powódce będzie przysługiwała odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto (pkt 10.2). Ponadto zawarto w niej postanowienia odnoszące się do zobowiązania pracownika do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej przez okres jednego roku po rozwiązaniu stosunku pracy i obowiązku pracodawcy zapłaty odszkodowania przez czas trwania tego ograniczenia stanowiącego równowartość 50% miesięcznego wynagrodzenia brutto pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji.

Z dniem 1 września 2009 r. doszło do połączenia F. S.A. z P. S.A. w trybie art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h. przez przeniesienie całego majątku spółki przejmowanej na spółkę przejmującą. F. S.A. utraciła w związku z tym byt prawny, a powódka status członka zarządu. F. S.A. zajmowała się produkcją kostki brukowej, betonu i zbrojeń, a bezpośrednio przed przejściem – tylko produkcją kostki. Po połączeniu spółek kostka była nadal produkowana.

P. S.A. nie zapewniła powódce żadnego stanowiska porównywalnego do poprzednio zajmowanych. Przez wrzesień 2009 r. zajmowała się ona zamykaniem ksiąg handlowych oraz sporządzaniem sprawozdania finansowego. W dniu 19 kwietnia 2010 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego powódka od 20 kwietnia 2010 r. do 19 lipca 2010 r. podjęła na zasadzie oddelegowania pracę w P., polegającą na wykonywaniu czynności doradczych zarządowi Grupy S. Sp. z o.o. Strony w tym porozumieniu ustaliły także, że łącząca je umowa o pracę zostanie rozwiązana z dniem 11 sierpnia 2010 r., pozwana zobowiązała się do wypłacenia

powódce w ciągu miesiąca od rozwiązania umowy kwoty 292.404 zł brutto tytułem odprawy, a powódka oświadczyła, że wypłata tego świadczenia stanowić będzie pełne i całkowite zaspokojenie jej roszczeń określonych w pkt 10.2 umowy o pracę, który został zmodyfikowany mocą porozumienia. Pozwana przelała kwotę 292.404 zł we właściwym terminie na konto powódki. Na kwotę tę złożyło się miesięczne wynagrodzenie w wysokości 17.700 zł pomnożone przez 14 miesięcy, pozostałe do czasu ukończenia przez powódkę wieku emerytalnego i przez wskaźnik premii za 2011 r. (1,18). Dnia 27 stycznia 2011 r. powódka wystąpiła pisemnie do pracodawcy o wypłatę stosownych odpraw, w tym odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ § 1 k.p., a także o wypłatę odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. Odprawa emerytalna została powódce wypłacona.

Po przejściu poprzedniego pracodawcy przez pozwaną spółkę powódka nie miała już dostępu do wrażliwych dla spółki informacji, które dawałyby podstawę do kontynuowania umowy o zakazie konkurencji, zawartej z poprzednim pracodawcą.

Sąd drugiej instancji za trafną uznał też ocenę prawną tego stanu faktycznego, prowadzącą do stwierdzenia, że powódce należąca jest odprawa pieniężna po myśli art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474), natomiast nie ma podstaw do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wszelkie kwestie związane z uprawnieniami pracowników powstałymi w wyniku przekształceń podmiotowych po stronie pracodawców reguluje art. 23¹ § 1 k.p., a nie art. 494 § 1 k.s.h., do którego niezasadnie odwoływała się powódka. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, które Sąd odwoławczy zaakceptował, wynika zaś, że przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane, wobec czego 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. Dodatkowo, przejmująca spółka nie powierzyła powódce czynności, które podlegałyby szczególnej ochronie na mocy umowy o

zakazie konkurencji, a powódka nie miała u nowego pracodawcy dostępu do danych wrażliwych. W takiej sytuacji prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że umowa o zakazie konkurencji zawarta z poprzednim pracodawcą powódki nie obowiązywała od chwili połączenia się spółek, w związku z czym nie było podstawy do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania przewidzianego tą umową.

Powódka wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego, skarżąc go w części oddalającej jej apelację od wyroku Sądu Okręgowego i zarzucając naruszenie:

1. art. 101² § 1 i 3 k.p., art. 101¹ § 1 k.p. w związku z art. 494 § 1 k.s.h., przez błędną wykładnię, skutkującą przyjęciem, że sukcesja uniwersalna na podstawie art. 494 § 1 k.s.h. nie oznacza przejścia z mocy prawa umowy o zakazie konkurencji na nowego pracodawcę, przyjęcie że wszelkie kwestie związane z uprawnieniami pracowników powstałymi w wyniku przekształceń podmiotowych reguluje wyłącznie art. 23¹ § 1 k.p., w sytuacji, gdy umowa o zakazie konkurencji jako odrębna od umowy o pracę umowa cywilnoprawna podlega sukcesji uniwersalnej przewidzianej w art. 494 k.s.h., pozwana przejęła więc wynikające z niej obowiązki i uprawnienia;

2. art. 101² § 2 k.p., przez błędną wykładnię i wadliwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że okoliczność, iż pracownik nie ma u nowego pracodawcy dostępu do danych istotnych z punktu widzenia pracodawcy, powoduje, że umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać w związku z ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, podczas gdy okoliczność ta pozostaje bez wpływu na obowiązywanie umowy o zakazie konkurencji i obowiązek pracodawcy wypłaty stosownego odszkodowania po ustaniu stosunku pracy;

3. art. 494 § 1 k.s.h., przez nieprawidłowe zastosowanie w sytuacji, gdy przepis ten przesądza, że spółka przejmująca wstępuje w ogół praw i obowiązków spółki przejmowanej na zasadzie sukcesji generalnej, co obejmuje również umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy;

4. art. 382 k.p.c., art. 233 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 244 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez pominięcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przy orzekaniu przez Sąd Apelacyjny oraz dokonywanie własnych ustaleń faktycznych w oderwaniu od materiału dowodowego i bezzasadne

przyjęcie, że łącząca strony umowa o zakazie konkurencji po przejęciu przez pozwaną zakładu pracy wygasła w oparciu o art. 101² § 2 k.p. wskutek wygaśnięcia przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji, jak również bezpodstawne przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji nie przeszła na pozwaną na podstawie sukcesji uniwersalnej przewidzianej w art. 494 k.s.h., że zarzuty apelacji dotyczą „umów cywilnoprawnych. Takowej dodatkowej umowy cywilnoprawnej powódka nie zawierała”; błędne ustalenie co do zakresu prowadzonej działalności przez F. S.A. bezpośrednio przed połączeniem i P. S.A. po połączeniu oraz funkcji wykonywanej przez A. S. w toku negocjacji z powódką, która wynikała z dokumentu urzędowego – odpisu z rejestru przedsiębiorców KRS; błędne ustalenie, że pozwana nie powierzyła powódce czynności, które podlegałyby szczególnej ochronie z mocy takiej umowy, wskutek której byłaby związana zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej oraz że powódka nie miała już dostępu u nowego pracodawcy do danych wrażliwych spółki;

5. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niedostateczne uzasadnienie wyroku, niewskazanie, z jakich przyczyn Sąd odmówił wiarygodności niektórym dowodom, brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, ograniczenie tego obowiązku jedynie do wskazania na numer artykułu; brak wykazania powodów, dla których Sąd Apelacyjny uznał, że w niniejszej sprawie nie znajduje zastosowania art. 494 § 1 k.s.h., co powoduje, że zaskarżony wyrok nie poddaje się ocenie;

6. art. 385 k.p.c., przez wadliwe uznanie apelacji za bezzasadną i jej oddalenie, brak uzasadnienia w zakresie bezzasadności zarzutów apelacji;

7. art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c., art. 385 k.p.c., przez nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie istoty i podstawy prawnej dochodzonego przez powódkę roszczenia, nierozpoznanie istoty sprawy przez zaniechanie zbadania merytorycznych zarzutów powódki zawartych w apelacji w zakresie przejścia umowy o zakazie konkurencji na nowego pracodawcę w trybie sukcesji uniwersalnej przewidzianej w art. 494 k.s.h., zaniechanie podania w uzasadnieniu wyroku szczegółowej argumentacji wskazującej jednoznacznie, z jakich przyczyn Sąd uznał, że klauzula (umowa) o zakazie konkurencji jako mająca charakter cywilnoprawny nie przeszła na pozwaną w trybie art. 494 k.s.h., co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Opierając skargę na takich podstawach, powódka wniosła o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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 strona pozwana stała się stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej przez powódkę z poprzednim pracodawcą. Podstawę zaskarżonego wyroku stanowiło przyjęte za Sądem pierwszej instancji założenie, że prawa i zobowiązania wynikające z klauzuli konkurencyjnej nie 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, w tym art. 494 § 1 k.s.h. (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 275/16, LEX nr 2238243). Przeniesienie majątku jednej spółki kapitałowej na drugą może być dokonane przez tzw. przejęcie (art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h.), bądź przez zawiązanie nowej spółki (art. 492 § 1 pkt 2 k.s.h.). Zgodnie z art. 494 § 1 k.s.h., spółka przejmująca albo spółka nowo zawiązana wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejętej albo spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki. Łączenie się spółek następuje zatem na zasadzie sukcesji uniwersalnej, czyli następstwa prawnego pod tytułem ogólnym, w wyniku którego nabycie majątku danego podmiotu dokonuje się kumulatywnie mocą jednego zdarzenia prawnego. Sukcesja uniwersalna skutkuje nabyciem przez następcę nie tylko praw podmiotowych objętych zakresem sukcesji, ale także związanych z tymi prawami obowiązków. Oznacza to, iż nabywca wchodzi w całą sytuację prawną swojego poprzednika.

Rację ma skarżąca, że Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił, dlaczego odmawiając zobowiązaniu wynikającemu z klauzuli konkurencyjnej charakteru obowiązku wynikającego z treści stosunku pracy, nie uznał go jednocześnie za zobowiązanie cywilnoprawne podlegające sukcesji uniwersalnej na podstawie art. 494 § 1 k.s.h. Całkowicie niewystarczające i wzajemnie sprzeczne jest bowiem jedyne odniesienie się przez Sąd Apelacyjny do stwierdzeń i zarzutów apelacyjnych powódki w tym zakresie przez wskazanie, że „wszelkie kwestie związane z uprawnieniami pracowników powstałymi w wyniku przekształceń podmiotowych reguluje przepis art. 23¹ § 1 k.p.”. Z takiego sformułowania mogłoby bowiem wynikać, że chodzi o wszelkie prawa, także niewynikające z treści stosunku pracy, czemu zaprzecza dalsza część uzasadnienia wyroku, w której Sąd odwoławczy stwierdził, że uprawnienie powódki (pracownika) do odszkodowania

przewidzianego umową o zakazie konkurencji jako wynikające z innego stosunku prawnego niż stosunek pracy nie przechodzi na nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ k.p. Trafnie zatem skarżąca zarzuciła, że w tym zakresie wyrok nie poddaje się kontroli kasacyjnej, co czyni uzasadnionymi wszystkie podniesione w tej kwestii zarzuty, zarówno dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i prawa materialnego.

Za usprawiedliwione uznać należy także w aktualnym stanie sprawy pozostałe zarzuty skargi odnoszące się do ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, jak i wygaśnięcia w związku z tym wzajemnych zobowiązań stron, w tym obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania. Odnośnie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w judykaturze zauważa się, że umowa ta jest instytucją ustanowioną w interesie pracodawcy i to on na ogół występuje z propozycją jej zawarcia. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem 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. W konsekwencji to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Informacjami, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa. Tajemnice przedsiębiorstwa są objęte ochroną prawną w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Zgodnie z art. 11 ust. 4 tej ustawy, przez tajemnice przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa obejmuje zatem wszelkie sfery działalności przedsiębiorstwa, także tajemnice handlowe, dotyczące odbiorców produktów lub usług oraz kanałów dystrybucji tych dóbr. Istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność. Poufność informacji oznacza, że krąg podmiotów, które mają dostęp do informacji, jest ograniczony i kontrolowany.

Podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstwa byłego pracodawcy oraz przedsiębiorstwa, w którym pracownik realizuje swoją aktywność zawodową po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zaś zasadniczo wtedy, gdy oba te podmioty zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr lub usług. Naruszeniem łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest więc sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy z tej samej branży, który działa na tym samym obszarze terytorialnym, co był pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 108/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 31 i z dnia 8 stycznia 2014 r., I PK 146/13, OSNP 2015 nr 4, poz. 48). 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.

Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji (art. 101² § 2 k.p.) w takiej sytuacji faktycznej, jak w niniejszej sprawie, nie może być związane jedynie ze stwierdzeniem, czy w spółce przejmującej powódka miała dostęp do tzw. wrażliwych danych, jak nietrafnie przyjął Sąd Apelacyjny. Istotne jest też bowiem, czy ten nowy pracodawca kontynuuje w jakimś zakresie działalność poprzedniego i czy w związku z tym informacje uzyskane przez powódkę na stanowisku członka zarządu spółki przejętej nie straciły przymiotu „ważności” w rozumieniu art. 101² § 1 k.p., czemu Sąd drugiej instancji nie poświęcił należytej uwagi, nie czyniąc żadnych w tym zakresie ustaleń.

W takiej sytuacji nie ma możliwości skontrolowania, czy prawidłowo został zastosowany art. 101² § 2 k.p., niezależnie od tego, że z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, czy według Sądu Apelacyjnego, ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji powoduje po myśli tego przepisu wygaśnięcie

(rozwiązanie) umowy o zakazie konkurencji. Można jedynie domniemywać, że taki był zamysł Sądu odwoławczego, skoro powołał się na ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji w kontekście braku obowiązku po stronie pozwanej wypłaty odszkodowania przewidzianego umową o zakazie konkurencji. Wykładnia art. 101² § 2 k.p., zgodnie z którym 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, wymaga jednak znacznie bardziej pogłębionej argumentacji. Choć bowiem biorąc pod uwagę, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy posiada znamiona umowy wzajemnej, taka interpretacja omawianego przepisu nie jest wykluczona (por. np. glosę Andrzeja Świątkowskiego do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01), to jednak, co trafnie podniosła skarżąca, w dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że 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 (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 86/14, LEX nr 1573969, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 93).

Z tych wszystkich względów, uznając skargę kasacyjną za uzasadnioną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

kc