

**Wyrok z dnia 10 października 2003 r.**

**I PK 528/02**

**1. W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

**2. Wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadząca do ustania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 k.c.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2003 r. sprawy z powództwa „C.P.” Spółka z o.o. w O. przeciwko Andrzejowi Z. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 6 czerwca 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim oddalił apelację Przedsiębiorstwa Produkcyjno - Handlowego „N.” Spółki z o.o. w O. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Opocznie z dnia 28 grudnia 2001 r.

[...], oddalającego powództwo strony apelującej przeciwko Andrzejowi Z. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji.

Podstawę faktyczną rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i ich ocena prawna: Andrzej Z. był zatrudniony u strony powodowej od 1 sierpnia 2000 r. na stanowisku kierownika produkcji. Przedsiębiorstwo „N.” zajmuje się produkcją galanterii ceramicznej i płytek ceramicznych. Pozwany miał dostęp do wszystkich spraw związanych z technologią produkcji, jej wielkością, asortymentem i sprawami technicznymi. W dniu 30 listopada 2000 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Umową wprowadzono także zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Strony postanowiły, że w zamian za powstrzymanie się pozwanego od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odszkodowania karencyjnego w wysokości 25% wynagrodzenia brutto przysługującego przed rozwiązaniem stosunku pracy, płatnego w miesięcznych równych ratach w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego (§ 4). W razie naruszenia zakazu konkurencji pracownik zobowiązał się do zapłaty kary umownej w wysokości równej kwocie odszkodowania (§ 6). Strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia z dniem 16 lipca 2001 r. Do dnia 31 lipca 2001 r. strona powodowa nie wypłaciła pozwanemu odszkodowania karencyjnego w wysokości 25% jego wynagrodzenia brutto. Dnia 10 sierpnia 2001 r. przelano na konto Andrzeja Z. kwotę 1.719, 85 zł, w tym ratę odszkodowania karencyjnego za lipiec, a 6 września - kwotę 938,80 zł jako odszkodowanie za sierpień. Pismem z dnia 24 października pozwany został wezwany do zapłaty 12.059, 52 zł tytułem odszkodowania oraz do zwrotu 1.719, 85 zł - równowartości wypłaconego za lipiec i sierpień 2001 r. odszkodowania karencyjnego. Kwota ta została przez pozwanego zwrócona stronie powodowej. Od 20 sierpnia 2001 r. Andrzej Z. podjął zatrudnienie w „O.” SA na stanowisku starszego referenta, a następnie specjalisty do spraw logistyki i planowania. Praca u nowego pracodawcy mieści się w zakresie prac objętych zakazem działalności konkurencyjnej. Zdaniem Sądu, Spółka „N.” nie wywiązała się z obowiązku zapłaty odszkodowania w terminie, wobec czego, zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., zakaz konkurencji przestał pozwanego obowiązywać z mocy prawa. Odpowiedzialność pracownika z umowy o zakazie konkurencji „jest odpowiedzialnością ze stosunku pracy co wyklucza skuteczne ustanowienie przez strony w umowie kary umownej”. Powodowe Przedsiębiorstwo nie wykazało ani szkody, ani jej rozmiaru. Jego roszczenie o odszkodowanie nie miało zatem usprawiedliwionych podstaw.

Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowe „N.” zaskarżyło ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a to art. 101<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na „przyjęciu, że opóźnienie w spełnieniu świadczenia przez powoda, polegające na wypłacie odszkodowania karencyjnego w dniu 10 sierpnia 2001 r. zamiast w dniu 31 lipca 2001 r. jest niewywiązywaniem się przez powoda z obowiązku wypłaty odszkodowania i skutkuje to wygaśnięciem zakazu konkurencji, podczas gdy prawidłowo interpretując ten przepis w powiązaniu z art. 477 § 1, art. 481 i art. 491 k.c. i okolicznościami faktycznymi sprawy - zakaz konkurencji określony w umowie nie przestaje obowiązywać” i na „przyjęciu, że w rozumieniu § 1 art. 101<sup>2</sup> Kodeksu pracy nie jest możliwe wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji kary umownej oraz, że odpowiedzialność pozwanego wynika ze stosunku pracy, a więc powód musi wykazać szkodę, podczas gdy w świetle tego przepisu art. 483 i art. 484 k.c. dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na wypadek niewykonania zobowiązania, a w tym konkretnym przypadku w razie podjęcia pracy w okolicznościach określonych w umowie o zakazie konkurencji”, jego pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie powództwa, a także o zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Wywodził on, że powód spełnił świadczenie, ale z opóźnieniem. Nie miał zamiaru nie płacić pozwanemu, skoro w dniu 10 sierpnia i 6 września 2001 r. przekazał na jego konto stosowne kwoty odszkodowania. Andrzej Z. przyjął świadczenie, nie zwrócił wpłaconych kwot i nie zawiadomił strony skarżącej, że w związku z opóźnieniem zapłaty odszkodowania uważa, że zakaz konkurencji go już nie dotyczy. Dopiero w listopadzie podniósł, że odszkodowania nie zostały wypłacone w terminie. Pozwany podjął pracę 20 sierpnia 2001 r. Skoro przepisy prawa pracy nie wprowadzają zakazu zastrzeżenia kary umownej, to jest ona, poprzez art. 300 k.p., na podstawie art. 483 i art. 484 k.c. dopuszczalna. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy pracownika, ale byłego pracownika. Ta część umowy „ma przede wszystkim charakter cywilno-prawny”. „Odpowiedzialność byłego pracownika za szkodę powstałą po ustaniu stosunku zatrudnienia, nie jest odpowiedzialnością ze stosunku pracy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki został zastrzeżony w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Przepisy o zobowiązaniach - zarówno Kodeksu cywilnego, jak i Kodeksu pracy - nie posługują się określeniem „wywiązywanie się” lub „niewywiązywanie się” z obowiązków, lecz pojęciem ich „wykonywania” lub „niewykonywania”. Przez wywiązywanie się lub niewywiązywanie z obowiązku wypłaty odszkodowania należy zatem rozumieć jego wykonywanie lub niewykonywanie. Odszkodowanie pracodawcy jest świadczeniem jednorazowym, choć jego wypłata może być rozłożona na raty. Użycie czasownika „wywiązywać się” w trybie niedokonanym, jeżeli jest celowe, a racjonalności ustawodawcy nie podaje się w wątpliwość, dotyczyć może tylko spełnienia odszkodowania na raty, gdyż tylko wówczas jego wykonanie jest rozłożone w czasie. Przy wypłacie jednorazowej niewywiązywanie musiałoby znaczyć opóźnienie lub zwłokę. Niewywiązywanie się ze zobowiązania (niewykonywanie zobowiązania) nie jest bowiem niewywiązaniem się z niego (niewykonaniem go). Można jednak równie zasadnie twierdzić, że na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat. Że wobec tego niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania powinno być odnoszone do każdej raty z osobna. Niekiedy niewypłacenie w uzgodnionym terminie już pierwszej raty odszkodowania może być zakwalifikowane jako niewykonanie zobowiązania przez pracodawcę i uzasadniać ustanie zakazu konkurencji. Innym razem uchybienie terminowi przy wypłacie każdej z kolejnych rat nie będzie świadczyło o niewywiązywaniu się pracodawcy z jego obowiązku (niewykonaniu go). Należy stąd wnosić, że o momencie ustania obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej decydować będą okoliczności każdego konkretnego przypadku.

Wypłata odszkodowania (w całości lub poszczególnych jego rat) po upływie uzgodnionego terminu nie musi być jednak traktowana jako niewykonanie obowiązku tej treści, lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie. Jest to o tyle istotne, że nienależyte wykonanie przez pracodawcę obowiązku wypłaty odszkodowania (opóźnienie lub zwłoka) powoduje sankcje przewidziane w art. 481 k.c. i art. 491 k.c., ale nie prowadzi do ustania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.). O tym, czy w konkretnym stanie faktycznym doszło do niewykonania zobowiązania, czy też do nienależytego jego wykonania decyduje zachowanie wierzyciela (uprawnionego). Spełnienie przez dłużnika świadczenia z opóźnieniem, jeżeli wierzyciel świadczenie

to przyjął lub przed jego spełnieniem nie skorzystał z przysługujących mu uprawnień, jest wykonaniem zobowiązania, choć wykonaniem nienależytym. Taka właśnie sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Przedsiębiorstwo „N.” wpłaciło na konto bankowe pozwanego dwie kolejne raty odszkodowania w dniu 10 sierpnia zamiast 31 lipca i 6 września zamiast 31 sierpnia, a więc niewątpliwie z uchybieniem uzgodnionemu terminowi. Andrzej Z. kwoty te przyjął. Ich zwrotu dokonał dopiero 10 listopada 2001 r., po uprzednim pisemnym wezwaniu przez pracodawcę do złożenia oświadczenia w przedmiocie przestrzegania zakazu konkurencji (we wrześniu), a następnie do zapłaty kary umownej (24 października). Do tej pory nie wnosił o wyjaśnienie z jakich tytułów zostały mu wypłacone przekazane należności. Gdyby nawet założyć, że z powodu braku specyfikacji na przelewie bankowym nie wiedział z jakich tytułów wpłacone zostały na jego konto poszczególne kwoty w sierpniu, to już we wrześniu wpłata musiała, wobec braku jakichkolwiek innych rozliczeń z pracodawcą wynikających z zakończonego stosunku pracy, obejmować odszkodowanie. W wyjaśnieniu ewentualnych wątpliwości co do wypłaty przez pracodawcę poszczególnych rat odszkodowania powinien był on być zainteresowany tym bardziej, że już w dniu 20 sierpnia 2001 r. podjął zatrudnienie w „O.” SA, narażając się na zarzut naruszenia zakazu konkurencji i aktualizację obowiązku zapłaty byłemu pracodawcy kary umownej. W ustalonym stanie faktycznym Sąd błędnie ocenił, że pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty odszkodowania i że w związku z tym zakaz konkurencji przestał Andrzeja Z. obowiązywać. Ocena taka byłaby zasadna tylko wówczas, gdyby pozwany odmówił przyjęcia wpłaconych z opóźnieniem rat odszkodowania i powiadomił byłego pracodawcę - wprost lub pośrednio - o ustaniu, jego zdaniem, zakazu konkurencji.

Inną kwestią występującą w rozpoznawanej sprawie jest problem dopuszczalności zastrzeżenia w klauzuli konkurencyjnej kary umownej. Przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> k.p.) powstaje, objęty treścią stosunku pracy, pracowniczy obowiązek powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Za naruszenie tego obowiązku pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p., pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji może dochodzić jej naprawienia na zasadach określonych w przepisach roz-

działu pierwszego działu piątego, tj. na podstawie art. art. 114-122 k.p. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) stosuje się odpowiednio art. 101<sup>1</sup> § 1. Wobec tego - *a contrario* - nie stosuje się art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p. Odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (także odszkodowawcza) nie została przewidziana i określona w Kodeksie pracy. W świetle art. 1 k.p., zgodnie z którym Kodeks pracy „określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców”, jest to uzasadnione. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy wszak pracownika, lecz byłego pracownika. Klauzula konkurencyjna nie jest, jak twierdzi strona skarżąca, umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy. Pozostaje w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy. Zawierana jest przez podmioty stosunku pracy, a zakaz konkurencji wynika z rodzaju świadczonej przez pracownika pracy. Mają więc do klauzuli konkurencyjnej zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, ale nie wprost, lecz odpowiednio. Dlatego, wbrew odmiennemu pogładowi Sądu, trzeba się opowiedzieć za dopuszczalnością zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====