

Wyrok z dnia 5 lutego 2002 r.

I PKN 873/00

Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101² § 2 k.p.) nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikowi odszkodowania.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2002 r. sprawy z powództwa Bogusława M. przeciwko „E.” Spółce z o.o. w G. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 29 czerwca 2000 r. [...]

o d d a ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.500 (cztery tysiące pięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gnieźnie wyrokiem z 3 marca 2000 r. zasądził od pozwanej „E.” Spółki z o.o. w G. na rzecz powoda Bogusława M. tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy: za listopad 1998 r. kwotę 927 zł oraz po 2.987 zł za kolejne miesiące obowiązywania zakazu konkurencji od grudnia 1998 r. do stycznia 2000 r. włącznie, wraz z ustawowymi odsetkami od rat odszkodowania za poszczególne miesiące. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone, powód domagał się bowiem ostatecznie zasądzenia na swoją rzecz tytułem odszkodowania kwoty 42.714 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 16 września 1996 r. do 21 listopada 1998 r., początkowo na czas określony, a następnie na czas nie określony. Umowa o pracę zawarta z powodem przewidywała (w § 6), że w czasie trwania zatrudnienia w pozwanej Spółce oraz w okresie dwóch lat po usta-

niu zatrudnienia powód nie będzie bez uprzedniej zgody pracodawcy prowadził działalności konkurencyjnej wobec Spółki. W zamian za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia powód miał otrzymywać - przez okres trwania zakazu konkurencji - odszkodowanie w wysokości połowy przeciętnego wynagrodzenia pobieranego w okresie zatrudnienia, przy czym zgodnie z § 6 pkt 5 umowy odszkodowanie miało być wypłacane przez pracodawcę w miesięcznych ratach na koniec każdego miesiąca. Powód wykonywał pracę dla pozwanej Spółki do 24 kwietnia 1998 r. Od tego dnia do 18 września 1998 r. korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Z powodu długiej absencji chorobowej powoda strony zgodziły się rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 listopada 1998 r. Uzgodnienie warunków rozwiązania umowy o pracę nastąpiło podczas spotkania powoda z przedstawicielami Spółki w dniu 30 września 1998 r. - ustalono wówczas datę rozwiązania umowy, wykorzystanie przez powoda urlopu wypoczynkowego oraz wypłatę specjalnej premii za wkład w uruchomienie zakładu produkcyjnego Spółki w G. Sąd Rejonowy ustalił, że na spotkaniu tym nie zapadły żadne decyzje dotyczące umownego zakazu konkurencji. Po rozwiązaniu umowy o pracę pozwana Spółka nie wypłaciła powodowi odszkodowania wynikającego z § 6 pkt 4 umowy o pracę, mimo że powód nie podjął działalności konkurencyjnej. Po bezskutecznym wezwaniu do spełnienia umówionego świadczenia, powód wystąpił z pozwem do Sądu Pracy. Sąd uwzględnił roszczenie powoda przyjmując, że skoro między stronami istniała umowa o zakazie konkurencji, a powód wykonywał swoje zobowiązania z niej wynikające, to pozwana Spółka była wzajemnie zobowiązana do zapłaty odszkodowania wynikającego z zawartej umowy. Strony zawarły pisemną umowę o zakazie konkurencji, która nie została następnie pisemnie zmodyfikowana ani rozwiązana. Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony nie dokonały żadnych ustnych zmian treści umowy w zakresie dotyczącym zakazu konkurencji, a nawet gdyby ich dokonały, to nie miałyby to wpływu na treść wzajemnych uprawnień i obowiązków stron, ponieważ wszelkie ewentualne zmiany i uzupełnienia tej umowy wymagały formy pisemnej pod rygorem nieważności. Sąd przyjął również, że obowiązek wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji nie wygasł wskutek jednostronnego oświadczenia woli złożonego przez pozwaną Spółkę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 29 czerwca 2000 r. oddalił apelację strony pozwanej od powyższego wyroku Sądu Pracy. W apelacji strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez

błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 101² § 2 k.p. oraz niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy w wyniku oddalenia wniosków dowodowych pozwanej. Apelująca podniosła, że po pierwsze - strony ustnie dokonały ustaleń o zwolnieniu powoda z zakazu konkurencji, po drugie - zakaz przestał obowiązywać z chwilą rozwiązania umowy o pracę, ponieważ nie był zawarty w odrębnej umowie, po trzecie zaś - zakaz konkurencji przestał obowiązywać, bo ustały przyczyny go uzasadniające, a pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Sąd Okręgowy nie podzielił żadnego zarzutu apelacji, kierując się następującymi względami.

Po pierwsze, okoliczność dotycząca ustnego zwolnienia powoda z zakazu konkurencji była przedmiotem postępowania dowodowego przed Sądem pierwszej instancji, który ustalił, że fakt taki nie miał miejsca, ponieważ brak dowodów na to, aby strony dokonały ustnych zmian treści umowy w zakresie dotyczącym zakazu konkurencji. Ponadto, każda zmiana treści umowy dotyczącej klauzuli konkurencyjnej wymagała pod rygorem nieważności formy pisemnej, co strony wyraźnie uzgodniły w § 10 umowy o pracę, postanawiając, że zmiany i uzupełnienia umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Do dnia rozwiązania umowy o pracę, ani później, strony nie zawarły pisemnej umowy zmieniającej warunki umowy lub stwierdzającej wygaśnięcie zakazu konkurencji.

Po drugie, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać z chwilą rozwiązania umowy o pracę, ponieważ nie był zawarty w odrębnej umowie. Strona pozwana argumentowała, że w przypadku zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku pracy wynikający z art. 101¹ § 1 k.p. warunek odrębności umowy o zakazie konkurencji należy traktować dosłownie, zgodnie z brzmieniem wskazanego przepisu, w przeciwieństwie do zakazu obowiązującego pracownika na czas trwania stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, klauzula konkurencyjna uregulowana w art. 101² § 1 k.p. jest elementem treści stosunku pracy, mimo że dotyczy okresu po jego ustaniu. Przemawia za tym przede wszystkim bezpośrednie odwołanie się w tym ostatnim przepisie do treści art. 101¹ § 1 k.p. Sprawia ono, że „odrębność” umowy należy pojmować utożsamiając zarówno z perspektywy art. 101¹ § 1 k.p., jak i art. 101² § 1 k.p. Ta odrębność nie oznacza jednak, że zgodne oświadczenia woli stron dotyczące ustanowienia zakazu konkurencji powinny być zawarte w innym dokumencie niż umowa o pracę. Liczba dokumentów, w których spisana jest treść tych umów, odrębność tych dokumentów

nie mają znaczenia - jest to kwestia techniczna. Istotne jest natomiast, aby obydwie umowy - umowa o pracę i umowa o zakazie konkurencji - miały wyodrębnioną treść. Ten warunek spełnia umowa stron zawarta 16 września 1996 r., nazwana umową o pracę. Dokument ten obejmuje w istocie dwie odrębne, mające samodzielny byt umowy. Nie do przyjęcia jest pogląd strony pozwanej, że rozwiązanie jednej z tych umów automatycznie powoduje rozwiązanie drugiej z nich tylko dlatego, że zostały spisane w tym samym dokumencie.

Po trzecie, brak jest przesłanek do uwzględnienia poglądu pozwanej Spółki, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać (nie obowiązywał w ogóle od chwili rozwiązania umowy o pracę), albowiem ustały przyczyny go uzasadniające, a ponadto pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Zgodnie z art. 101² § 2 k.p., zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Chodzi o ustanie możliwości narażenia byłego pracodawcy na szkodę wskutek ujawnienia przez byłego pracownika szczególnie ważnych informacji, do których miał dostęp w czasie trwania stosunku pracy. W takim przypadku przestaje obowiązywać jedynie zakaz konkurencji, a więc obowiązek powstrzymywania się byłego pracownika od podjęcia działalności konkurencyjnej, nie oznacza to natomiast rozwiązania (wygaśnięcia) samej umowy o zakazie konkurencji. Ryzyko zaistnienia tych okoliczności będzie ponosił były pracodawca - w tym znaczeniu, że będzie musiał w dalszym ciągu wypłacać byłemu pracownikowi odszkodowanie, mimo iż zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej nie będzie mu już potrzebny. Wobec tego nie można przyjąć - jak czyni to strona pozwana - że wraz ze spełnieniem się przesłanek ustania zakazu konkurencji (jako świadczenia pracownika) wygasła także sama umowa o zakazie konkurencji. Ten sam skutek w postaci ustania zakazu konkurencji, ale nie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji, powoduje niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W tych okolicznościach, skoro z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że mimo ustania zakazu konkurencji, powód nie podjął działalności konkurencyjnej, słuszne okazało się jego żądanie zasądzenia odszkodowania wynikającego z § 6 pkt 4 umowy o pracę (umowy o zakazie konkurencji - klauzuli konkurencyjnej).

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Jako podstawę kasacji wskazała naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 101² § 3 k.p. w wyniku przyjęcia, że obowiązek wy-

płaty odszkodowania trwa mimo wygaśnięcia zakazu konkurencji. Skarżąca wniosła „o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania”.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że pogląd Sądu Okręgowego, zgodnie z którym po ustaniu przyczyn uzasadniających wprowadzenie zakazu konkurencji wygasa jedynie zakaz, rozumiany jako obowiązek pracownika polegający na powstrzymaniu się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, nie zaś umowa dotycząca tego zakazu, a więc także obowiązek wypłaty odszkodowania, opiera się na raczej odosobnionym stanowisku niektórych przedstawicieli doktryny, nieznajdującym poparcia wśród innych autorów ani oparcia w prawidłowo dokonanej wykładni przepisów prawa. Z brzmienia przepisu art. 101² § 2 k.p. wynika jednoznacznie, że zaistnienie choćby jednej z sytuacji w nim wymienionych (ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania) wywołuje skutek polegający na tym, że przestaje obowiązywać zakaz konkurencji. Odszkodowanie zaś, jak stanowi art. 101² § 3 k.p., powinno być wypłacane „przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji”. Z tego ostatniego przepisu wynika zatem, że wygaśnięcie zakazu konkurencji oznacza ustanie obowiązku wypłaty odszkodowania, a co za tym idzie - wygaśnięcie umowy wiążącej byłego pracodawcę z byłym pracownikiem. Zdaniem skarżącej, w nauce prawa nie budzi wątpliwości okoliczność, że skutkiem ustania przyczyn, dla których ustanowiono zakaz konkurencji, jest wygaśnięcie umowy dotyczącej tego zakazu, zawartej między pracodawcą i pracownikiem, przy czym skutek ten następuje z mocy prawa. Wygaśnięcie umowy następuje ze skutkiem na przyszłość i oznacza ustanie obowiązku wypłaty odszkodowania. Skutki takie wynikają z przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących zobowiązań, które należy stosować ze względu na brak odpowiedniej regulacji tych skutków w Kodeksie pracy (np. *M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński, Z.Salwa (red.): Kodeks pracy - komentarz*, Warszawa 1999, str. 321; *M.Łajeczko: Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Prawo Pracy 1998, nr 1/3 str. 11). Wobec kategorycznego sformułowania przepisów art. 101² § 2 i 3 k.p. większość innych autorów także przyjmuje jako oczywiste, że sformułowanie „zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać” oznacza wygaśnięcie umowy, nie zaś tylko zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (np. *M.T.Romer, W.Gujski, K.Jaśkowski, Z.Szczuka: Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1996, str. 198, *A.Stefaniak: Kodeks pracy*, Warszawa 1999, str. 188, *S.Ciupa: Umowa o zakazie konkurencji w Kodeksie pracy*, Monitor Prawniczy

1998, nr 4, str. 170, S.Ciupa: Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy, Warszawa 1997, str. 64). Cytowani autorzy nie wyrazili wątpliwości interpretacyjnych co do brzmienia przepisu art. 101² § 2 i 3 k.p. Również, zdaniem skarżącej, sformułowanie powołanych przepisów nie budzi wątpliwości. Oznacza to brak konieczności wychodzenia poza granice wykładni językowej. Także inne reguły interpretacyjne - wykładnia systemowa i funkcjonalna art. 101² § 2 k.p. - potwierdzają pogląd skarżącej. Zgodnie z tymi regułami, sformułowanie „zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać” oznacza wygaśnięcie całej umowy, czyli zobowiązań obu stron, gdyż przyjęcie, że pracodawca ma obowiązek wypłacać odszkodowanie, a pracownik zwolniony jest z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, przeczyłoby istocie zobowiązań wzajemnych i ogólnym zasadom wykonywania takich zobowiązań. Umowa o zakazie konkurencji należy do umów wzajemnych w rozumieniu art. 487 § 2 k.c., a świadczenie pracodawcy w postaci odszkodowania odwzajemnia świadczenie pracownika w postaci powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Należy ponadto uwzględnić aspekt celowościowy zawarcia przez pracodawcę i pracownika umowy o zakazie konkurencji. Z tego punktu widzenia, w razie wygaśnięcia przyczyn, dla których zakaz został ustanowiony, dalsze obowiązywanie umowy należy uznać za zupełnie niecelowe. Zdaniem skarżącej, oczywistą konsekwencją ustania zakazu konkurencji jest ustanie obowiązku zapłaty odszkodowania, co wynika wprost zarówno z art. 101² § 3 k.p., jak i z § 6 pkt 4 zdanie drugie umowy zawartej przez strony. Obydwa postanowienia mówią o wypłacie odszkodowania za „okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji”. Wobec tak kategorycznego sformułowania zarówno wskazanego przepisu Kodeksu pracy, jak i postanowienia umowy łączącej strony, nie sposób przyjąć jakoby obowiązek wypłaty odszkodowania rozciągał się na jakikolwiek okres po wygaśnięciu zakazu konkurencji. Przyjęcie takiego poglądu oznaczałoby odebranie świadczeniu pracodawcy, o którym mowa w art. 101² § 3 k.p., charakteru odszkodowawczego i wykreowanie po stronie pracodawcy niejako obowiązku alimentacyjnego - swoistego, niczym nieuzasadnionego dodatkowego wynagrodzenia, a także pozostawałoby w sprzeczności z ustaleniami dokonanyymi przez same strony w umowie. Za przyjęciem przedstawionej przez skarżącą wykładni art. 101² § 3 k.p. przemawia - jej zdaniem - również *ratio legis* wprowadzenia tego przepisu do Kodeksu pracy. Jak przyjmuje się w doktrynie, przepisy dotyczące zakazu konkurencji zostały wprowadzone do Kodeksu pracy w interesie pracodawcy w celu dostosowania

przepisów Kodeksu do wolnorynkowej gospodarki konkurencyjnej. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi istotne ograniczenie jednej z podstawowych zasad prawa pracy, wyrażonej w art. 10 § 1 k.p., zgodnie z którą każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Z punktu widzenia pracownika wygaśnięcie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy należy ocenić jako korzystne dla niego, gdyż dzięki temu odzyskuje on pełną swobodę wyboru miejsca pracy i pracodawcy. Trudno znaleźć argumenty, które pozwoliłyby racjonalnie bronić stanowiska, że mimo odzyskania pełnej swobody w tym zakresie, pracownik nadal zachowuje prawo do żądania wypłaty odszkodowania.

W odpowiedzi na kasację powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W *petitum* kasacji skarżąca zarzuca jedynie naruszenie art. 101² § 3 k.p. przez błędną wykładnię tego przepisu, polegającą na wadliwym przyjęciu, że obowiązek wypłaty odszkodowania trwa mimo wygaśnięcia zakazu konkurencji. Związanie Sądu Najwyższego granicami kasacji (art. 393¹¹ k.p.c.) implikuje zakres rozważań dotyczących wykładni przepisów Kodeksu pracy o zakazie konkurencji (art. 101¹ - 101⁴ k.p.).

Przepis art. 101² § 3 k.p. stanowi, że odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy, określone w umowie o zakazie konkurencji, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, przy czym odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Przytoczone brzmienie tego przepisu oznacza, że nie może on być naruszony w sposób, jaki wskazuje skarżąca w *petitum* kasacji, ponieważ jego treść normatywna dotyczy jedynie wysokości odszkodowania i sposobu jej ustalenia (wyliczenia), nie dotyczy natomiast powiązania wypłaty odszkodowania z okresem trwania zakazu konkurencji w takim ujęciu, jaki sugeruje się w kasacji, a mianowicie, że obowiązek wypłaty odszkodowania rozciąga się „jedynie” na czas trwania zakazu konkurencji i wobec tego wadliwe jest przyjęcie, że obowiązek wypłaty odszkodowania może trwać mimo wygaśnięcia zakazu konkurencji albo po wygaśnięciu tego zakazu. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 101² § 1, § 2 i § 3 k.p., jest - co do zasady - świadczeniem jednorazowym. Zwykle jest wypłacane pracownikowi w całości po ustaniu zakazu konkurencji, ściślej - po upływie czasu, przez jaki obowiązywać miał byłego pracownika ustalony w

umowie zakaz konkurencji. Wyjątkowo strony umowy mogą przewidzieć jego wypłatę w miesięcznych ratach. Nie oznacza to jednak, że obowiązek wypłaty odszkodowania w miesięcznych ratach trwa tyle miesięcy, ile miesięcy trwa zakaz konkurencji. Tego rodzaju zależność jest przypadkowa i ma miejsce wówczas, gdy strony wykorzystując możliwość wypłaty odszkodowania w miesięcznych ratach dostosują ich liczbę do liczby miesięcy trwania zakazu konkurencji.

Wykładnia przepisu art. 101² § 3 k.p. była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Zagadnienia tego dotyczą na przykład wyroki z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 315/00 (Prokuratora i Prawo 2002 nr 3, str. 40) oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00 (OSNAPiUS-wkładka 2002/5/4). W uzasadnieniu pierwszego z nich Sąd Najwyższy stwierdził, że okres obowiązywania zakazu konkurencji stanowi jedynie górną granicę długości okresu zatrudnienia, za który można obliczać wynagrodzenie otrzymane przez pracownika, stanowiące podstawę do wyliczenia odszkodowania. Przepis art. 101² § 3 k.p. należy odczytać w ten sposób, iż minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez okres trwania zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy (odpowiadający) okresowi trwania zakazu konkurencji. Z treści tego przepisu nie można więc wyprowadzić wniosku, że minimalna kwota odszkodowania powinna być odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać w okresie trwania zakazu konkurencji.

Podstawowy problem prawny, który wymagał rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie, nie dotyczył więc wykładni art. 101² § 3 k.p. (przepis ten bowiem reguluje przede wszystkim sposób wyliczenia wysokości odszkodowania), lecz wykładni art. 101² § 2 k.p. Ponieważ ten ostatni przepis został wymieniony w kasacji, a wywoły jej uzasadnienia nawiązują wprost do jego treści, Sąd Najwyższy uznał, że mieści się on w ramach podstawy kasacyjnej, na jakiej oparto kasację i z tego względu rozpoznał sprawę również w granicach zarzutu naruszenia tego przepisu.

Przepis art. 101² § 2 k.p. stanowi, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy 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.

Wykładnia art. 101² § 2 k.p. jest już w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona, a treść normatywna tego przepisu nie budzi wątpliwości i rozbieżności w judykaturze. Przyjmuje się mianowicie, że ustanie obowiązywania zakazu konkuren-

cji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217). W uzasadnieniu wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99 (OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 41) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ustanie zakazu konkurencji (rozumianego jako zobowiązanie pracownika) nie przesądza o automatycznym ustaniu skutków prawnych klauzuli konkurencyjnej (jako umowy wzajemnej) w zakresie obowiązku zapłaty przez pracodawcę umówionego odszkodowania pracownikowi; oczywiście bezzasadne jest zatem stanowisko, według którego niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, prowadzące do ustania zakazu konkurencji przed upływem uzgodnionego terminu jego expiracji, powoduje wygaśnięcie całej klauzuli konkurencyjnej, w tym zwolnienie pracodawcy z obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania. W żaden racjonalny sposób nie można bowiem przyjąć, że niewykonywanie zobowiązania przez jedną ze stron może prowadzić do jego wygaśnięcia. Skoro strony nie uzgodniły w umowie o zakazie konkurencji innych niż ustawowe przyczyn ustania zakazu konkurencji ani tym bardziej okoliczności zwalniających pracodawcę z obowiązku wypłaty uzgodnionego odszkodowania, to nie wystąpiły przesłanki uchylenia się pracodawcy od powinności jego zapłaty.

Podsumowaniem tego kierunku wykładni jest uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 (OSNAPiUS 2002 nr 7 poz. 155), w której Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że z dosłownego brzmienia przepisu art. 101² § 2 k.p. wynika jedynie, że w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji albo w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną (i w taki sposób należy rozumieć użyte w tym przepisie sformułowanie, że „zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać”), nie wynika natomiast, że z mocy prawa wygasa zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (zwana klauzulą konkurencyjną). Reguły wykładni językowej prowadzą bowiem do wniosku, że stwierdzenie „zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać” dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji, nie dotyczy natomiast w ogóle zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Wbrew twierdzeniom zawartym w kasacji również doktryna, a przynajmniej pewna część autorów, aprobeuje ten kierunek wykładni art. 101² § 2 k.p., jaki wynika z

przytoczonych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. *K.Roszevska*: Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy, PiZS 1999 nr 3, str. 22, *D.Duda*: Ustanie klauzuli konkurencyjnej - wybrane zagadnienia, PiZS 2000 nr 6, str. 21, *G.Wierczyński*: Koniec obowiązywania klauzuli konkurencyjnej lub zawartego w niej zakazu konkurencji - artykuł dyskusyjny, PiZS 2001 nr 9, str. 33, *K.Jaśkowski*, *E.Maniewska*: Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2001, str. 258).

W doktrynie argumentuje się, że ani treść przepisu art. 101² § 2 k.p., ani interes pracodawcy, jakiemu służy klauzula konkurencyjna, nie uzasadniają stanowiska, że stosunek prawny łączący obie strony wygasa bez prawa zaspokojenia roszczeń pracownika w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji. Nie można przyjąć, że niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania mogłoby stawiać pracownika w stan niepewności, nadając umowie *de facto* charakter warunkowy. Ponadto przepis wyraźnie wskazuje na ustanie zakazu konkurencji, nie zaś na wygaśnięcie umowy. Pracownik, który wywiązywał się ze swojego zobowiązania, zachowuje zatem roszczenie o odszkodowanie w pełnej wysokości.

Zaprzestanie obowiązywania zawartego w klauzuli konkurencyjnej zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, nie oznacza automatycznie końca obowiązywania samej klauzuli, chyba że strony wyraźnie tak postanowiły w samej umowie lub zawarły odrębne porozumienie o takiej treści. Należy więc przyjąć, że jeśli strony nie postanowiły inaczej, zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji nie powoduje wygaśnięcia umowy i pracodawca nadal pozostaje zobowiązany do wypłaty określonego w niej odszkodowania. Podobnie przedstawia się sytuacja, gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Nie do przyjęcia jest teza, że umowa o zakazie konkurencji gaśnie, gdy pracodawca zaprzestaje wypłacania odszkodowania. Nie można przez jednostronne oświadczenie woli albo przez czynność faktyczną, która w sposób dorozumiany może być potraktowana jako złożenie oświadczenia woli (art. 60 k.c.), doprowadzić do rozwiązania dwustronnie zobowiązującej umowy. Nie przewidują takiej możliwości ani przepisy Kodeksu pracy, ani przepisy Kodeksu cywilnego, a w każdym razie skarżący w kasacji nie wskazuje przepisów, z których taka możliwość mogłaby wynikać.

Zamierzając osiągnąć skutek w postaci zwolnienia z obowiązku wypłaty odszkodowania, pracodawca musi zawrzeć z byłym pracownikiem stosowne porozu-

mienie rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji, strony mogą też przewidzieć w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej rozwiązania (na przykład w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego) lub wypowiedzenia. Okoliczność, czy w rozpoznawanej sprawie umowa łącząca strony zawiera tego rodzaju postanowienia umowne, uchyla się spod rozważań w postępowaniu kasacyjnym ze względu na związanie Sądu Najwyższego granicami zaskarżenia określonymi przez podstawy kasacji, a ta nie zawiera ani zarzutów odnoszących się do ustaleń faktycznych dotyczących treści umowy łączącej strony, ani do wykładni oświadczeń woli stron złożonych przy jej zawieraniu. Wobec braku zarzutów naruszenia prawa procesowego Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym sprawy stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji w odniesieniu do treści oświadczeń woli wyrażonych przez strony w umowie o zakazie konkurencji (w § 6 umowy o pracę). Treść tych oświadczeń mogła podlegać różnej wykładni, ale skoro w kasacji nie podniesiono zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego w zakresie dotyczącym wykładni oświadczeń woli, Sąd Najwyższy nie ma podstaw do przyjęcia innej wykładni tych oświadczeń niż uczynił to Sąd drugiej instancji.

Z treści art. 101² § 2 i 3 k.p. nie wynika, że odszkodowanie, o jakim przepisy te stanowią, ma charakter rekompensujący jakąkolwiek szkodę w ujęciu prawa cywilnego (np. w związku z utraconymi zarobkami lub dochodami) i jeżeli szkoda w takim rozumieniu nie powstała, to brak podstaw do wypłacenia pracownikowi odszkodowania. Prawo pracy często posługuje się określeniem „odszkodowanie” na oznaczenie świadczenia, które ma w istocie charakter zbliżony do wynagrodzenia - nosząc w sobie elementy zarówno gwarancyjne, jak i rekompensacyjne, ale w oderwaniu od szkody, jej istnienia i przyczyny.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Takie ryzyko pracodawcy jest w pewien sposób równoważone przez możliwość ograniczenia zakresu jego zobowiązania do wypłaty odszkodowania przez ustalenie minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. Inaczej mówiąc, pracodawca może w umowie dążyć to ustalenia tym niższego odszkodowania, im krótszy będzie okres zatrudnienia pracownika. Istnieją też inne instrumenty przewidziane w prawie zobowiązań (w przepisach Kodeksu cywilnego dotyczących umów) pozwalające na ukształtowanie wzajemnych relacji stron umowy o zakazie konkurencji w sposób najbardziej odpowiadający interesom pracodawcy i pracownika. Wy-

maga to jednak wynegocjowania i odpowiedniego ukształtowania treści umowy. Tego jednak kasacja strony pozwanej nie dotyczy.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹² k.p.c. i art. 98 k.p.c.

=====