



Sygn. akt I PK 358/03

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Herbert Szurgacz

Protokolant Anna Gryźniewska

w sprawie z powództwa K. B.

przeciwko S. Spółce z o. o. w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 4 marca 2004 r.,

kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w S.

z dnia 11 kwietnia 2003 r.,

**1. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzający go wyrok Sądu
Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S., i
oddala powództwo**

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1350 zł.
tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania.**

Uzasadnienie

Powódka K. B. w pozwie wniesionym przeciwko Sanitec Koło Spółka z o.o. z siedzibą w K. żądała zasądzenia na jej rzecz 13.375 zł tytułem odszkodowania za ustanowiony umową zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia, z ustawowymi odsetkami od dat wymagalności poszczególnych rat odszkodowania do dnia zapłaty. Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia od powódki zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z 20 grudnia 2002 r. w zasądził od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie ze stosownymi odsetkami. Wyszedł przy tym ponad żądanie powództwa zasądzając kwotę o 2675 zł wyższą. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 1 lipca 2001 r. do 28 stycznia 2002 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 lipca 2001 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której powódka zobowiązała się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, pod rygorem kary umownej w kwocie 36 wynagrodzeń miesięcznych netto. W umowie tej została zawarta klauzula konkurencyjna przewidująca zakaz konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę przez okres jednego roku. Jednocześnie pracodawca zobowiązał się do zapłaty powódce przez okres trwania tej klauzuli odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia miesięcznego powódki otrzymywanego przez nią przed rozwiązaniem stosunku pracy, płatnego miesięcznie w równych ratach. Postanowienia końcowe umowy przewidywały prawo odstąpienia przez pracodawcę od umowy przed rozwiązaniem stosunku pracy. Dnia 28 stycznia 2002 r. pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na 28 stycznia 2002 r. W porozumieniu z tej samej daty pracodawca oświadczył, że na podstawie § 5 ust. 1 odstępuje od klauzuli konkurencyjnej, zaś powódka oświadczyła, że nie przyjmuje do wiadomości tego oświadczenia. Pismem z 25 stycznia 2002 r. doręczonym powódce za pośrednictwem poczty 5 lutego 2002 r. pozwany powtórzył oświadczenie o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Rejonowy uznał, że umowy o zakazie konkurencji określone w art.101¹ k.p. i art.101² k.p. są umowami wynikającymi ze stosunku pracy i ściśle z nim związanymi. Brak jest jakichkolwiek podstaw prawnych do przyjęcia, że mają one

charakter cywilno-prawnych umów wzajemnych, do których poprzez art. 300 k.p. można stosować przepisy dotyczące wykonania i skutków niewykonania zobowiązań z umów wzajemnych wymienionych w art. 487 - 497 k.c. Artykuły 101¹ i 101² k.p. w sposób wyczerpujący regulują stosunki stron w umowie o zakazie konkurencji. Art. 300 k.p. nie daje podstaw do stosowania w tym zakresie przepisów Kodeksu cywilnego, ponieważ mogłoby to prowadzić do uregulowania stosunków stron w zakresie zakazu konkurencji sprzecznie z zasadami prawa pracy. Ponadto art. 18 § 2 k.p. ma w przedmiotowej sprawie pełne zastosowanie. Wobec tego postanowienia umowy przewidujące możliwość jednostronnego uchylecia się przez pracodawcę od jej skutków bez zgody na to pracownika są nieważne a zamiast nich stosuje się przepisy prawa pracy. Art. 101² § 2 k.p. daje jedynie możliwość wcześniejszego ustania zakazu konkurencji w przypadkach w nim wymienionych, nie umożliwiając pracodawcy uwolnienia się od wypłaty odszkodowania, jeśli pracownik przestrzega warunków zakazu. Umowy o zakazie konkurencji są uciążliwe dla stron, jednakże podpisujący je powinni liczyć się z ich konsekwencjami i możliwością uwolnienia od nich w przypadku zgodnych oświadczeń woli, co w niniejszej sprawie nie zaszło. Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika obowiązek wypłaty pracownikom przez pracodawców odszkodowań z tytułu zawartych umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co potwierdza powyższe rozważania.

W apelacji strona pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości.

Sąd Okręgowy w wyroku z 11 kwietnia 2003 r. zmienił zaskarżony wyrok zasądając na rzecz powódki kwotę zgodną z żądaniem pozwu. Sąd ten uznał, że apelacja jest częściowo zasadna i zasługuje na częściowe uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych, co nie miało jednak wpływu na rozstrzygnięcie. Sąd Rejonowy przyjął, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło 28 stycznia 2002 r., podczas gdy termin wypowiedzenia umowy upłynął 28 lutego 2002 r. W tym też tylko zakresie Sąd Okręgowy zmienił ustalenia faktyczne przyjęte w pierwszej instancji, w pozostałym zaś je podzielił. Sąd pierwszej instancji naruszył też przepisy prawa procesowego, tj. art. 321 k.p.c., bowiem zasądził od strony pozwanej 6 rat po 2575 zł, gdy tymczasem powódka żądała zasądzenia na jej rzecz jedynie 5 rat i takie żądanie popierała. Przy tym Sąd

Rejonowy nie uzasadnił, czym się kierował zasądzając na jej rzecz wyższe o jedną ratę świadczenie. W związku z tym Sąd Okręgowy, uznając zasądzenie raty odszkodowania za wrzesień 2002 r. za nieuzasadnione, zmienił w tym zakresie orzeczenie Sądu Rejonowego. Ponadto chybiony, jako nieznajdujący uzasadnienia prawnego, okazał się zgłoszony w apelacji przez stronę pozwaną zarzut obrazy przepisów prawa materialnego, w tym art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p., art. 300 k.p., art.18 § 2 k.p. oraz § 5 ust. 1 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji w związku z art. 353¹ k.c., art. 395 § 1 i 2 k.c. oraz art. 51 k.c. jako. Sąd Okręgowy wskazał również, że rozważania prawne Sądu Rejonowego są trafne i w pełni je podzielił. W szczególności zdaniem Sądu Okręgowego umowa o zakazie konkurencji jest klauzulą autonomiczną związaną ze stosunkiem pracy, której postanowienia wchodzi do stosunku pracy. Wobec tego należy je uznać za postanowienia umowy o pracę w rozumieniu art.18 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem, postanowienia umów mniej korzystne niż przepisy prawa pracy są nieważne z mocy prawa. W przedmiotowej sprawie za takie należy uznać postanowienia zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji przewidujące karę umowną za naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji w wysokości nieznanej prawu pracy oraz przewidziane w niej prawo jednostronnego odstąpienia od umowy przez pracodawcę przed rozwiązaniem stosunku pracy (§ 5 ust. 1 umowy). Poza tym wskazane postanowienie umowy jest nieważne ze względu na jego sprzeczność z art. 101² § 2 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził również, że rozważania prawne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku nie są sprzeczne z orzecznictwem Sądu Najwyższego, na które powołuje się pozwana Spółka, bowiem przewiduje ono prawo żądania przez pracownika należnego mu odszkodowania w razie niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ponadto w uzasadnieniu wyroku z 16 maja 2001 r. I PKN 402/00, OSNAP 2003,nr 5, poz. 122, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że po zawarciu umowy o zakazie konkurencji pracodawcy nie służy uprawnienie do jednostronnego rozwiązania umowy z uzasadnieniem, że nie obawia się już konkurencji ze strony pracownika i zwolnienia się w ten sposób z obowiązku wypłaty odszkodowania. W przedmiotowej zaś sprawie analogiczna sytuacja miała miejsce skoro pracodawca jednostronnie wypowiedział powódce umowę o zakazie

konkurencji, to nie obawiał się z jej strony konkurencji i w ten sposób chciał uwolnić się z wypłaty należnego jej odszkodowania.

W kasacji strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 101¹ i art. 101² k.p., art. 300 k.p., art. 18 § 2 k.p. oraz § 5 ust. 1 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji w związku z art. 353¹ k.c., art. 395 § 1 i 2 k.c., art. 58 i 61 k.c., a w rezultacie dojście do błędnego wniosku, że pozwanej nie przysługiwało prawo odstąpienia od umowy na podstawie art. 395 Kodeksu cywilnego, gdyż postanowienie § 5 ust. 1 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji należy uznać za nieważne. Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w pierwszej i drugiej instancji oraz w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych, ewentualnie z ostrożności procesowej o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu kasacji skarżąca wskazała, że Sąd Okręgowy naruszył w sposób oczywisty wskazane w *petitum* kasacji przepisy prawa materialnego i dokonał ich błędnej wykładni. W literaturze przedmiotu powszechnie dopuszcza się prawną możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dodatkowych klauzul umownych regulowanych w Kodeksie cywilnym. Wskazuje się także na dopuszczalność zawarcia postanowień o zadatku i umownym prawie odstąpienia. Zbieżne z powyższymi poglądami wydaje się być także dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego. Na przykład w uzasadnieniu wyroku z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98 Sąd Najwyższy wprost wskazał na możliwość stosowania do umów o zakazie konkurencji odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego z mocy art. 300 k.p. Strona pozwana skorzystała z zastrzeżonego dla siebie prawa. Uczyniła to w zgodzie z obowiązującym prawem, wypełniając w pełni przesłanki określone art. 395 § 1 i 2 k.c. Od przedmiotowej umowy odstąpiła na długo przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sytuacja powódki w żadnym razie nie uległa pogorszeniu, gdyż w dacie rozwiązania stosunku pracy nie wiązał jej zakaz konkurencji i miała pełną swobodę i prawo podjęcia pracy u

dowolnego pracodawcy. Skoro tak, to nie może być również mowy o nieważności § 5 ust. 1 umowy z punktu widzenia art. 18 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy opiera się na tezie o niedopuszczalności zgodnego zastrzeżenia przez strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa pracodawcy do odstąpienia od tej umowy w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. W odróżnieniu od tego zapatrywania Sąd Najwyższy wyrażał już wcześniej pogląd, że jakkolwiek przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) w drodze jednostronnych czynności pracodawcy, to jednak jej rozwiązanie przed upływem terminu na jaki została zawarta jest możliwe, jeśli strony zawierając tę umowę uzgodniły dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub, gdy w czasie trwania zakazu konkurencji porozumieją się co do jej ustania (np. uchwała z 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01, OSNAP 2002, nr 7, poz. 155; wyrok z 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00; wyrok z 28 marca 2002 r. I PKN 6/01, Monitor Prawniczy 2002, nr 16, s. 726). W szczególności Sąd Najwyższy wskazał, że ryzyko pracodawcy związane z możliwością ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji może być minimalizowane między innymi przez zastrzeżenia umowne, takie jak umowne prawo odstąpienia, możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami, których wprowadzenie do treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia pozwala na uwolnienie pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, gdy zawarty w tej umowie zakaz utracił dla niego znaczenie. (uchwała z 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01, OSNAP 2002, nr 7, poz. 155). W wyroku z 26 lutego 2003 r., I PK 16/02 (niepubl.) Sąd Najwyższy wprost wskazał, że umowne prawo odstąpienia, uregulowane w art. 395 k.c., może w sposób ważny zostać wprowadzone do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ponieważ jest to sprawa nieuregulowana w przepisach Kodeksu pracy o zakazie konkurencji, a zasadniczo

prawo odstąpienia, wynikające z umowy stron, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy. Zastrzeżenie prawa odstąpienia w terminie późniejszym, zwłaszcza jeśli chodzi o pracodawcę, wymagałoby natomiast rozważenia okoliczności konkretnego przypadku. W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego nie budziła również wątpliwości teza o dopuszczalności stosowania do klauzuli konkurencyjnej przepisów Kodeksu cywilnego w zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy. Co więcej Sąd Najwyższy możliwość taką, np. w odniesieniu do przepisów Kodeksu cywilnego o umowach wzajemnych, wyraźnie akcentował (np. uchwała z 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01, OSNAP 2002, nr 7, poz. 155).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela poglądy wyrażone w wyżej wymienionych orzeczeniach, uznając tym samym za nietrafne stanowisko Sądu Okręgowego zajęte w zaskarżonym wyroku. Wobec powyższego Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ orzekł jak w sentencji. O częściowym zwolnieniu powoda z kosztów postępowania Sąd Najwyższy postanowił na podstawie art. 102 k.p.c.