



Sygn. akt III BP 2/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Olgi S.

przeciwko Annie M. i Krzysztofowi K. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Policealne Studium Detektywów i Pracowników Ochrony S.C. o

odszkodowanie z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 czerwca 2011 r.,

skargi powódki o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku

Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 grudnia 2008 r.,

**oddala skargę i zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej
kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania
skargowego.**

Uzasadnienie

Powódka O. S. w sprawie przeciwko Annie M. i Krzysztofowi K., SC Policealne Studium Detektywów i Pracowników Ochrony o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji wniosła skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu Okręgowego z 30 grudnia 2008 r. Zaskarżonym wyrokiem – z apelacji pozwanych – zmieniono wyrok Sądu Rejonowego – utrzymujący w mocy wyrok zaoczny tego Sądu zasądzający solidarnie od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 10.161,67 zł z odsetkami i kosztami postępowania – w ten sposób, że uchylono wyrok zaoczny i zasądzono solidarnie od pozwanych na rzecz powódki kwotę 300 zł z odsetkami, oddalono powództwo w pozostałej części i zniesiono między stronami koszty postępowania, zaś dalej idąca apelacja została oddalona, a koszty postępowania za drugą instancję wzajemnie zniesiono.

Powódka była zatrudniona przez stronę pozwaną od 3 stycznia 2005 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 30 marca 2005 r. na stanowisku pracownika ds. kadrowo-księgowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z umową o pracę oraz załącznikiem nr 2 do tej umowy o nazwie „umowa o zakazie konkurencji” powódka na czas trwania umowy o pracę oraz przez okres dwóch lat po jej wygaśnięciu zobowiązała się do powstrzymania od wszelkiej działalności sprzecznej z interesami pracodawcy oraz do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy na własny lub cudzy rachunek. Z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy powódka miała otrzymywać odszkodowanie w wysokości 25% kwoty netto wynagrodzenia stanowiącego kwotę stałą ustaloną w umowie o pracę przez czas obowiązywania umowy o zakazie konkurencji. Odszkodowanie miało być płatne jednorazowo za cały okres obowiązywania zakazu po ustaniu stosunku pracy - po upływie tego okresu i stwierdzeniu przez pracodawcę powstrzymania się pracownika od działań konkurencyjnych. W § 4 umowy o zakazie konkurencji był zapis, zgodnie z którym pracodawca miał prawo wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przed upływem dwóch lat od ustania stosunku pracy, jeżeli utrzymanie zakazu konkurencji wobec pracownika straci dla niego znaczenie. W takim wypadku pracodawca obowiązany był wypłacić odszkodowanie w wysokości proporcjonalnej do okresu obowiązywania zakazu. Z umowy nie wynikało, kiedy zakaz konkurencji

traci dla pracodawcy znaczenie, ani też jaki jest obowiązujący okres wypowiedzenia umowy. Umowa o pracę z powódką uległa rozwiązaniu z okresem, na jaki została zawarta, tj. 30 marca 2005 r. Pismem z 19 kwietnia 2005 r. (które powódka otrzymała 20 kwietnia 2005 r.) pozwani oświadczyli powódce, że rozwiązują zawartą z nią umowę o zakazie konkurencji; wskazali, iż przyczyna ustanowienia zakazu konkurencji ustaje, gdy traci on swe znaczenie prawne i ekonomiczne, taka zaś sytuacja zaistniała w przypadku powódki. Odpowiadając na powyższe pismo powódka oświadczyła, iż nigdy nie składała i nie składa oświadczenia wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji i pismem z 25 czerwca 2007 r. wezwała pozwanych do zapłaty odszkodowania za okres dwóch lat. Pozwani odmówili wypłaty wskazując, iż od dnia 20 kwietnia 2005 r. umowa nie obowiązuje.

Sąd Rejonowy uznał, iż ustanie zakazu konkurencji oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, nie przestaje jednak obowiązywać umowa o zakazie konkurencji i pracownik zachowuje roszczenie o umówione odszkodowanie. Co prawda przepisy nie wykluczają możliwości wcześniejszego wypowiedzenia zawartej umowy, bowiem strony mogą ustalić w umowie, że w razie zajścia określonych okoliczności jedna z nich albo obie mają prawo wypowiedzieć umowę, jednakże oświadczenie woli pozwanych złożone powódce w piśmie z 19 kwietnia 2005 r. nie spowodowało skutecznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Do takiego wniosku doszedł Sąd Rejonowy po dokonaniu analizy postanowień § 4 umowy o zakazie konkurencji, które zostały uznane za całkowicie nieprecyzyjne i nieostre, skoro brak w nich konkretyzacji okresu wypowiedzenia oraz określenia okoliczności i przesłanek wypowiedzenia umowy. Argumentacja powyższa legła u podstaw uznania roszczenia powódki za uzasadnione i utrzymania w całości w mocy wyroku zaocznego z 7 maja 2008 r.

Uwzględniając w znacznym zakresie apelację strony pozwanej Sąd Okręgowy stwierdził, że na podstawie odpowiednio stosowanego art. 353¹ k.c. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może przewidywać jej wypowiedzenie przez byłego pracodawcę. W spornej umowie przewidziana została okoliczność stanowiąca przesłankę wypowiedzenia w postaci utraty znaczenia dla

pracodawcy utrzymywania zakazu konkurencji. Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, że przesłanka ta jest nieprecyzyjna i nieostra. Nazbyt kazuistyczne jej określenie mogłoby bowiem spowodować daleko idące utrudnienia w rozwiązywaniu umowy, mimo że strony uzgodniły dopuszczalność jej wypowiedzenia. W rozpoznawanej sprawie strona pozwana udowodniła, że zakaz konkurencji utracił dla niej znaczenie, ponieważ nastąpiła zmiana przepisów regulujących zasady działania szkół prywatnych i zmieniono program, na którym powódka wcześniej pracowała, a nadto zaprzestano prowadzenia dokumentacji, którą uprzednio zajmowała się powódka.

Drugie zagadnienie rozważone przez Sąd Okręgowy dotyczyło okresu wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Podniesiono, że ta umowa przewidywała jej wypowiedzenie, a nie rozwiązanie ze skutkiem natychmiastowym. Oświadczenie strony pozwanej z 19 kwietnia 2005 r., w którym użyła ona sformułowania „rozwiązujemy” w istocie stanowiło wypowiedzenie umowy. Brak konkretyzacji w umowie okresu wypowiedzenia nie czyni bezskutecznym postanowienia o możliwości wypowiedzenia. Umowa o zakazie konkurencji stanowiła załącznik do umowy o pracę (zawartej na okres próbny), tym niemniej sam zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej był zawarty w umowie o pracę, a reszta postanowień umowy o zakazie konkurencji była zamieszczona w załączniku nr 2. Umowa o zakazie konkurencji nie jest umową o pracę, lecz umową prawa pracy i przez analogię należy w odniesieniu do jej wypowiedzenia stosować przepisy o odszkodowaniu z Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego wynika stąd, że „strony obowiązywał miesięczny okres wypowiedzenia, analogiczny do długości trwania umowy o zakazie konkurencji”. Dlatego umowa o zakazie konkurencji uległa rozwiązaniu po upływie miesięcznego okresu wypowiedzenia, za który powódce należy się odszkodowanie w wysokości 300 zł.

W skardze o stwierdzenie niezgodności z prawem tego wyroku powódka wskazała na spełnienie przesłanek dopuszczalności skargi określonych w art. 424¹ § 1 k.p.c. Wyrok został zaskarżony w części uchylającej wyrok zaoczny z 7 maja 2008 r. oraz oddalającej powództwo w pozostałej części. Skarżąca zarzuciła naruszenie art. 101² § 1 i 2 w związku z art. 101¹ § 1 w związku z art. 32 k.p. oraz art. 300 k.p. w związku z art. 353¹ k.c. Zdaniem skarżącej oświadczenie strony

pozwanej o rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji nie wywołało tego skutku, ponieważ w umowie nie została precyzyjnie określona przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz nie oznaczono okresu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy bezpodstawnie uznał, że wobec nieoznaczenia okresu wypowiedzenia należy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, co stanowi – zdaniem skarżącej – nadmierną ingerencję w sferę stosunku zobowiązaniowego i naruszenie zasady swobody umów.

Pozwani wniesli o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest nieuzasadniona. Sąd Najwyższy w pełni zgadza się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego co do określenia w umowie o zakazie konkurencji przyczyny uzasadniającej jej wypowiedzenie przez byłego pracodawcę. Wprowadzenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalności wypowiedzenia, „jeżeli utrzymywanie zakazu konkurencji wobec pracownika utraci dla pracodawcy znaczenie” jest przesłanką wystarczająco konkretną i nie naruszającą istoty zobowiązania stron tej umowy. Umowa o zakazie konkurencji ma na celu ochronę pracodawcy przed stwarzającą dla niego zagrożenie konkurencją byłego pracownika, który w zamian otrzymuje odszkodowanie za powstrzymywanie się od działań konkurencyjnych. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony (art. 101² § 1 k.p.), jednakże w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, może one ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy i wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji, czyli że pracownik godzi się na to. W Kodeksie pracy nie ma przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dopuszczalność wypowiedzenia i wymóg jego zasadności wynika z interpretacji zasady wolności umów (art. 353¹ k.c.) dokonanej przez Sąd Najwyższy (tak wyrok z 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241). Dopuszczalność zamieszczenia w umowie o zakazie

konkurencji postanowienia przewidującego jej wypowiedzenie przez pracodawcę jest niekwestionowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego (tak też wyroki z 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5 oraz z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, niepubl.). W uzasadnieniu tego ostatniego wyroku przyjęto ponadto, że postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia. Pogląd ten należy podzielić, gdyż co do zasady jest on zgodny z wolnością umów. Zgodnie bowiem z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwościom (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Jego przyjęcie przemawia za bezpodstawnością pierwszego zarzutu skargi, gdyż w razie uznania przez strony potrzeby wskazania w umowie przyczyny jej wypowiedzenia, mają one znaczną swobodę co do jej określenia. Skoro strony zdecydują się na wskazanie przyczyny wypowiedzenia, to powinna ona być powiązana z charakterem umowy i weryfikowalna w postępowaniu sądowym. Oba te warunki spełnia przyczyna podana w spornej umowie. Nieprawidłowość stanowiska strony skarżącej widać wyraźnie przy porównaniu omawianej klauzuli z umowy o zakazie konkurencji z wynikającym z art. 45 § 1 k.p. wymogiem zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Nie ma w tym przepisie wymienionych żadnych szczegółowych przyczyn, których zaistnienie umożliwiałoby pracodawcy wypowiedzenie umowy pracownikowi. Cała ochrona pracownika przed wypowiedzeniem oparta jest w tym przepisie na ogólnym wymogu, aby było ono „uzasadnione”.

W odniesieniu do zarzutu nieoznaczenia w umowie o zakazie konkurencji okresu jej wypowiedzenia także należy stwierdzić jego bezzasadność. Opiera się on na założeniu, że wypowiedzenie składa się z 2 elementów: wyrażenia woli rozwiązania umowy oraz okresu, po upływie którego nastąpi ten skutek. Rzeczywiście, z reguły tę konstrukcję przyjęto w Kodeksie pracy (art. 33 - art. 36), aczkolwiek są też od tego wyjątki, które Kodeks określa jako rozwiązanie za uprzedzeniem: 7-dniowym (art. 23¹ § 5) lub 3-dniowym (art. 48 § 2). Natomiast jeżeli do ustania stosunku pracy nie jest wymagany żaden okres po złożeniu oświadczenia przez stronę, to Kodeks określa ten sposób rozwiązania stosunku

pracy jako rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 52, art. 53 i art. 55). Wszystkie te przepisy dotyczą tylko umowy o pracę, a nie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Także rodzaje umów o pracę podlegających wypowiedzeniu czyli dopuszczalność wypowiedzenia, reguluje ten Kodeks. W odniesieniu do umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 25 § 1 k.p.) Kodeks nie przewiduje możliwości jej wypowiedzenia, a przy umowie na czas określony jest to uzależnione od woli stron (art. 33 k.p.). W tych wszystkich przypadkach Kodeks pracy określa także wymiar okresu wypowiedzenia, lecz nie może to być stosowane w niniejszej sprawie. Przepisy te odnoszą się bowiem do umowy o pracę, a brak jest wystarczającego podobieństwa treści zobowiązania stron w umowie o zakazie konkurencji do treści stosunku pracy, aby można je stosować w drodze analogii. Dotyczy to także umowy o pracę na czas określony, gdzie jedynym podobieństwem jest oznaczenie w umowie czasu jej trwania i tożsamość stron. W związku z tym nasuwa się pogląd, że skoro sama dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji zależy od jej stron, to również od nich zależy, czy wprowadzą wymóg zachowania okresu wypowiedzenia i w jakim wymiarze. Jako że nie stosuje się tu przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu, to także pojęcie wypowiedzenia nie musi być takie jak w tym Kodeksie, czyli że nie musi obejmować okresu wypowiedzenia; wystarczy samo oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji. Tak też pojęcie wypowiedzenia rozumiane jest w Kodeksie cywilnym w przypadku umowy zlecenia, przy czym przepisy jej dotyczące stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane (art. 750 k.c.). Dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie (art. 746 § 1 k.c.), a więc bez wymogu zachowania okresu wypowiedzenia. Z powyższych rozważań wynika, że strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) są obowiązane do stosowania okresu wypowiedzenia tylko wtedy, gdy ustanowią go w tej umowie.

Z tych względów na podstawie art. 424¹¹ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.