



Sygn. akt III PK 26/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 grudnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa P. L.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 grudnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego -Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych [...]

z dnia 29 października 2010 r.,

**oddala skargę i zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę
1.350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Powód P. L., w sprawie przeciwko K. SA o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 29 października 2010 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 2 marca 2010 r., zasądzającego na rzecz powoda kwoty 4.500 zł i 1.650 zł z odsetkami tytułem odszkodowania za okres od 1 lutego do 11 marca 2009 r. i oddalającego powództwo za dalszy okres objęty żądaniem pozwu, czyli do końca czerwca 2009 r.

Dnia 18 lipca 2007 r. strony zawarły umowę o pracę przewidującą zatrudnienie powoda na stanowisku prezesa zarządu pozwanej Spółki. W § 9 umowy został wprowadzony dla powoda zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i przez rok po jego ustaniu – wówczas za comiesięcznym odszkodowaniem, które wynosiło 25% ostatnio otrzymanego wynagrodzenia zasadniczego. Ustania umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę dotyczyły dwa postanowienia. Według § 9 pkt 4 umowy o pracę: „strony zgodnie oświadczają, iż wyrażają zgodę na to aby Spółka mogła poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli zwolnić jednostronnie pracownika z obowiązku zachowania zakazu konkurencji. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje jakiegokolwiek odszkodowanie”. Drugie postanowienie zawarte było w § 2 załącznika do umowy o pracę, zatytułowanego jako umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy: „w razie wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu, o czym pracodawca zobowiązuje się zawiadomić pracownika na piśmie, umowa wygasa i strony zwolnione są ze wzajemnych świadczeń”. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 grudnia 2008 r. Pozwany zapłacił powodowi odszkodowanie tylko za styczeń 2009 r. Zdaniem obu Sądów umowa o zakazie konkurencji została rozwiązana przez pozwanego oświadczeniem o odstąpieniu od niej, doręczonym powodowi 11 marca 2009 r. i dlatego nie ma on prawa do spornego odszkodowania za okres po tym dniu.

Zarzuty skargi kasacyjnej powoda związane są z oznaczeniem w umowie o zakazie konkurencji terminu odstąpienia od niej. Według pierwszego zarzutu nastąpiło niewłaściwe zastosowanie art. 65 § 2, art. 395 § 1 i art. 58 § 1 k.c. w

związku z art. 101² § 1 i art. 300 k.p. polegające na błędnej interpretacji postanowień § 1 pkt 4 i § 2 umowy o zakazie konkurencji i przyjęciu, że strony zastrzegły termin odstąpienia od tej umowy przez pracodawcę. Zdaniem skarżącego termin ten nie został zastrzeżony, co na podstawie art. 58 § 1 k.c. powinno powodować nieważność odstąpienia od umowy. Po drugie, zarzucono niewłaściwą wykładnię art. 395 k.c. w związku z art. 300 i art. 101² § 1 i 2 k.p. polegającą na przyjęciu, że dopuszczalne jest oznaczenie terminu odstąpienia od umowy jako całego czasu jej trwania. Według skarżącego narusza to prawa gwarancyjne byłego pracownika przewidziane w art. 101² § 1 i 2 k.p. oraz istotę i cel umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a także wprowadza element niepewności związany z nieograniczoną i dowolną możliwością rozwiązania tej umowy w każdym czasie przez byłego pracodawcę.

Strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

1. Skarga jest nieuzasadniona. Zgodnie z art. 395 § 1 k.c. można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonywa się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje, że – co do zasady - stosowanie tego przepisu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest dopuszczalne. Umowę tę zawierają na czas określony pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101² k.p.).

2. Oba Sądy przyjęły, że w sprawie stosuje się art. 395 § 1 k.c. Stanowisko to znajduje pełne uzasadnienie w § 9 pkt 4 umowy o pracę przewidującym „rozwiązanie” umowy o zakazie konkurencji wskutek oświadczenia woli pracodawcy, a więc zdarzenia o charakterze konstytutywnym. Inną konstrukcję prawną strony przewidziały w § 2 umowy o zakazie konkurencji. Jest w nim mowa o zawiadomieniu (czyli o czynności deklaratoryjnej) pracownika przez pracodawcę o

zajściu zdarzenia powodującego wygaśnięcie umowy o zakazie konkurencji (określonego jako wcześniejsze ustanie przyczyn uzasadniających istnienie zakazu). To postanowienie przewiduje zatem ustanie umowy w następstwie spełnienia się warunku rozwiązującego (art. 89 k.c.), co także jest uznane w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, OSNP 2008 nr 19-20, poz. 283). Możliwe było więc przyjęcie przez Sądy poglądu o ustaniu umowy o zakazie konkurencji wskutek spełnienia się warunku rozwiązującego. Z uwagi na § 9 pkt 4 umowy o pracę zastosowanie konstrukcji odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji jednak również znajduje uzasadnienie. Sąd Okręgowy nie rozważał szczegółowo kwestii ustania umowy o zakazie konkurencji w następstwie spełnienia się warunków rozwiązującego, ograniczając się do analizy zarzutów powoda opartych na błędnej - jego zdaniem - wykładni art. 395 § 1 k.c. Trzeba jednak zaznaczyć, że w jednej umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można przewidzieć kilka sposobów jej ustania (wypowiedzenie lub odstąpienie przez pracodawcę i warunek rozwiązujący), jeżeli nie narusza to zasady wolności umów (art. 353¹ k.c.).

3. W odniesieniu do centralnego zagadnienia podniesionego w skardze, czyli oznaczenia terminu odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, orzecznictwo Sądu Najwyższego jest niejednolite. Początkowo w wyroku z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06 (OSNP 2007 nr 19-20, poz. 277) przyjęto, że zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawo odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane. Z uzasadnienia wynika, że z uwagi na ochronę interesów pracownika, a zwłaszcza na jego stan niepewności co do wykonania tego prawa przez pracodawcę, dopuszczenie odstąpienia „w każdym czasie podczas obowiązywania umowy” nie jest właściwym określeniem terminu dokonania tej czynności. Jednocześnie uznano za dopuszczalne ustalenie tego terminu po częściowym lub nawet całkowitym wykonaniu umowy. Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/08 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 91) przyjmując ponadto w tezie, że zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia od omawianej umowy bez określenia terminu wykonania tego prawa jest nieważne.

Odmienny pogląd co do sposobu oznaczenia tego terminu przedstawiony został w tezie IV wyroku z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 233/08 (LEX 523521). Sąd Najwyższy stwierdził, że nie ma przeszkód, by oznaczony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy termin w rozumieniu art. 395 § 1 k.c. pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Termin ten nie musi również zostać wyrażony wprost w postanowieniu wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela to stanowisko. Z art. 395 § 1 k.c. nie wynika bowiem, aby termin odstąpienia od umowy musiał być oznaczony jako konkretny dzień kalendarzowy – inny niż koniec obowiązywania umowy – w którym, do którego lub po którym można wykonać prawo odstąpienia. Oznaczenie terminu odstąpienia od umowy zależy od swobodnej decyzji jej stron podjętej z uwzględnieniem ich interesów. Art. 395 § 1 k.c. nie daje podstaw do wymagania, aby termin odstąpienia od umowy był określony wyraźnie. Oświadczenia woli stron dotyczące tego terminu podlegają wykładni na ogólnych zasadach przewidzianych w art. 65 k.c. W niniejszej sprawie termin ten został oznaczony przez określenie terminu końcowego obowiązywania umowy i stwierdzenie, że odstąpienie od niej może nastąpić wcześniej.

Jest oczywiste, że możliwość odstąpienia od umowy przez pracodawcę jest niekorzystna dla pracownika, przy czym im dłuższy jest okres, w którym jest to dopuszczalne, tym mniej chronione są jego interesy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma jednak na celu głównie ochronę interesów pracodawcy, co zgodnie przyjmuje orzecznictwo Sądu Najwyższego. Pracownik chroniony jest przez niedopuszczalność zawarcia tej umowy na czas nieokreślony, przez co – jak słusznie przyjął Sąd Okręgowy – stan niepewności co do obowiązywania umowy ograniczany jest termin jej ustania. Rozważając ochronę interesów pracownika trzeba nadto mieć na względzie, że mimo iż w razie wykonania prawa odstąpienia umowa uważana jest za niezawartą (art. 395 § 2 k.c.), pracownik nie jest obowiązany do zwrotu otrzymanego od pracodawcy odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych przed odstąpieniem od umowy. Wynikającą z tego przepisu zasadą jest natomiast obowiązek zwrotu otrzymanych świadczeń. Zasada ta mogłaby mieć zastosowanie

do świadczenia otrzymanego przez pracownika (odszkodowania pieniężnego), nie można jednak jej zastosować, gdyż świadczenie pracownika otrzymane przez pracodawcę (nieprowadzenie działalności konkurencyjnej) jest niemożliwe do zwrotu. Przyjęcie natomiast obowiązku zwrotu świadczenia tylko przez jedną stronę naruszałoby istotę umów wzajemnych (art. 487 § 2 k.c.), do których zalicza się umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie ma przy tym zastosowania art. 494 k.c. regulujący skutki odstąpienia od umowy wzajemnej, albowiem pierwszeństwo ma art. 395 § 2 k.c. będący przepisem szczególnym. Teza o braku obowiązku zwrotu wzajemnych świadczeń w przypadku, gdy jedno z nich jest niemożliwe do zwrotu, znajduje potwierdzenie w art. 395 § 2 zdanie ostatnie k.c. Przepis ten stanowi, że za świadczone usługi oraz za korzystanie z rzeczy należy się drugiej stronie odpowiednie wynagrodzenie. Skoro za te dwa świadczenia – również niemożliwe do zwrotu – należy się w to miejsce odpowiednie wynagrodzenie, to może być zasadne stosowanie przez analogię tego przepisu również w odniesieniu do świadczenia pracowniczego polegającego na nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Jako że pracodawca nie może zwrócić tego świadczenia pracownikowi, to pracownik ma na mocy tego przepisu prawo do odpowiedniego wynagrodzenia. Nie ma przeszkód do uznania, że wynagrodzeniem tym jest odszkodowanie wypłacone pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji, która *ex tunc* utraciła moc wskutek odstąpienia od niej przez pracodawcę na podstawie art. 395 § 1 k.c.

Z tych względów na mocy art. 398¹⁴ i art. 98 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.