

Sygn. akt I PK 296/14

POSTANOWIENIE

Dnia 27 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa P. W.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w G.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 maja 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w Łomży

z dnia 24 czerwca 2014 r., sygn. akt III Pa 16/14,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1. 350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Łomży wyrokiem z 3 marca 2014 r., IV P 146/13, zasądził od pozwanej P. S.A. z siedzibą w G. na rzecz powoda P. W. tytułem odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kwotę 16.337,22 zł z ustawowymi odsetkami od wymienionych w wyroku kwot.

Apelację od wyroku Sąd Rejonowy wniosła strona pozwana.

Sąd Okręgowy w Łomży wyrokiem z 24 czerwca 2014 r., III Pa 16/14, oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: art. 746 k.c. w związku z art. 750 k.c. w związku art. 300 k.p. oraz art. 101² k.p., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że warunkiem koniecznym wypowiedzenia przed rozwiązaniem stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy z powodem było zawarcie w niej klauzuli o prawie do jej wypowiedzenia.

Pełnomocnik skarżącej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie w całości wyroków Sądów obu instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne polegające na ustaleniu, czy na podstawie art. 300 k.p. oraz art. 746 k.c. w związku z art. 750 k.c. możliwe jest z ważnych przyczyn, w czasie trwania stosunku pracy, wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji, która ma obowiązywać po ustaniu stosunku pracy, a ponadto istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości.

Uzasadniając występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego pełnomocnik skarżącej Spółki podniósł, że brak jest orzeczeń odnoszących się do możliwości zastosowania art. 746 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako podstawy prawnej wypowiedzenia przed ustaniem stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji, która ma obowiązywać dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. „Regulacja dotycząca zakazu konkurencji w kodeksie pracy pozostawia szereg luk prawnych dotyczących kształtowania stosunku prawnego umowy o zakazie konkurencji”. W ocenie pełnomocnika skarżącej, „występowanie tych luk wymaga

ich uzupełniania w szczególności w drodze stosowania art. 300 k.p. oraz przepisów Kodeksu cywilnego”. Rozstrzygnięcie zagadnienia dopuszczalności stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o wypowiedaniu umów zlecenia (art. 746 k.c.) do umów o zakazie konkurencji, ale przed rozwiązaniem stosunku pracy, jest istotne, ponieważ pozwoli określić zakres uprawnień przysługujących pracodawcy w okresie trwania stosunku pracy, ale w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji, która ma obowiązywać po jego zakończeniu.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, wnosząc o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej nie kwalifikowała się do przyjęcia jej celem merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W rozpoznawanej sprawie pełnomocnik skarżącej powołał się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., wskazując na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne i potrzebę wykładni przepisów „budzących poważne wątpliwości, polegające na ustaleniu, że na podstawie art. 300 k.p. oraz art. 746 k.c. w związku z art. 750 k.c. możliwe jest z ważnych przyczyn w czasie trwania stosunku pracy wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji, która ma obowiązywać po ustaniu stosunku pracy”.

Już w tym miejscu wymaga podkreślenia, że wynikające z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. przesłanki uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowią dwie różne, rozłączne okoliczności, których istnienie skarżący powinien wykazać odrębnie, powołując odpowiednią (oddzielną) argumentację prawną.

Tymczasem pełnomocnik skarżącej utożsamia te dwie przesłanki – występowanie zagadnienia prawnego i potrzebę wykładni przepisów prawa. Może się oczywiście zdarzyć, że rozstrzygnięcie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) wymaga dokonania wykładni odpowiednich przepisów prawa (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jednak argumentacja uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinna uwzględniać, że są to dwie odrębnie traktowane przez ustawodawcę przesłanki przyjęcia skargi.

Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa jest zasadne wówczas, gdy skarżący nie tylko określi przepisy, które wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ale dodatkowo zidentyfikuje poważne wątpliwości pojawiające się przy dokonywaniu ich wykładni lub przedstawi rozbieżności w orzecznictwie sądów w tym zakresie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN 2002 nr 7, s. 10). Konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Uzasadnienie wniosku o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej nie spełnia powyższych wymagań. Skarżąca Spółka nie przedstawiła przekonującego jurydycznego wyводу, który uzasadniałby rzeczywistą potrzebę wykładni przepisów prawa, w istocie powołała się wyłącznie na przesłankę występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Należy przypomnieć, że istotnym zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego albo uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Sformułowanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i przedstawienie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne”

(por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51). Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze – przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468) oraz po drugie – jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (por. postanowienie z 27 stycznia 2009 r., II PK 248/09, LEX nr 736732).

Przedstawiony przez pełnomocnika skarżącej problem nazwany „istotnym zagadnieniem prawnym” nie spełnia powyższych wymogów. Sformułowany przez stronę skarżącą problem nie może być uznany za istotne zagadnienie prawne z uwagi na jego pozorność. Skarżąca swoje wątpliwości sprowadza do pytania o możliwość zastosowanie przepisów dotyczących umowy zlecenia, a mianowicie art. 746 k.c. w związku z art. 750 k.c., do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W związku z takim przedstawieniem zagadnienia wymaga przypomnienia, że Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował stanowisko dotyczące charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i z orzecznictwa tego nie wynika, że do umowy o zakazie konkurencji zawartej na podstawie art. 101² k.p. należy stosować przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu. Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy regulują przepisy prawa pracy. Jest to umowa nazwana prawa pracy. W doktrynie można spotkać się z oceną, że jest to umowa znajdująca się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym. Z prawem pracy łączą ją względy formalne – jest uregulowana w Kodeksie pracy, o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka sąd pracy (§ 3) – a także względy materialne, jako że jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem (§ 1), a jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Elementów cywilnoprawnych można dopatrzeć się przede wszystkim w tym, że dotyczy ona obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy, a także w

ponoszeniu przez byłego pracownika odpowiedzialności według Kodeksu cywilnego, ponieważ art. 101² § 1 nie odsyła do art. 101¹ § 2 przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie pracy (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 101² Kodeksu pracy, w: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do ustawy Kodeks pracy, LEX nr 467342).

Oceniając charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdził, że jest ona umową prawa pracy, odrębną od umowy o pracę (por. m. in. wyroki z 2 marca 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331; z 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 153). W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozstrzygnięte zostały również wątpliwości związane z możliwością wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji przez pracodawcę. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – ani w czasie trwania stosunku pracy, ani po jego ustaniu. Strony mogą w umowie przewidzieć dopuszczalność wypowiedzenia tej umowy przez pracodawcę na podstawie zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.). Dopuszczalność wprowadzenia do umowy, o której mowa w art. 101² k.p., postanowienia uprawniającego pracodawcę do jej jednostronnego rozwiązania potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11 (LEX nr 1228851). Według wyroku Sądu Najwyższego z 12 marca 2014 r., II PK 151/13 (LEX nr 1455197), możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy musi wyraźnie wynikać z postanowień tej umowy. Jeżeli strony nie przewidziały bezpośrednio w umowie możliwości wcześniejszego jej wypowiedzenia (albo nie uzgodniły w drodze późniejszego porozumienia takiej możliwości), pracodawca nie może jednostronnie wypowiedzieć takiej umowy – zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Umowa wiąże strony od chwili jej zawarcia, chociaż skutki wywołuje dopiero po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, gdy zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zawiera adekwatnych klauzul umożliwiających jej wcześniejsze ustanie lub rozwiązanie, to pracodawca nie może jej jednostronnie rozwiązać nawet wtedy, gdy nie obawia się już

ujawnienia należących do niego informacji, które przestają być dla jego interesów „szczególnie ważne” lub mogące narażać go na większą szkodę po ustaniu stosunku pracy aniżeli obowiązek dalszej wypłaty pracownikowi odszkodowania po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342). W takich przypadkach okolicznością wykluczającą dopuszczalność i legalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jest niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101² § 2 *in fine* k.p.), które następuje bez zawarcia porozumienia z pracownikiem lub skorzystania z zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji sposobu wcześniejszego jej rozwiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023).

Z ustaleń faktycznych poczynionych w przedmiotowej sprawie, którymi Sąd Najwyższy byłby związany w przypadku rozpoznawania skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że 4 września 2003 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na mocy której powód zobowiązał się przez okres dwóch lat po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez pracodawcę. Ustalono, że przez ten okres powodowi będzie przysługiwało stosowne odszkodowanie. W dniu 5 czerwca 2013 r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2013 r. umowy o pracę, zaś pismem z 20 czerwca 2013 r. pozwana Spółka złożyła powodowi jednostronne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji zawartej 4 września 2003 r. Powód w piśmie z 7 sierpnia 2013 r. poinformował Spółkę, że jego zdaniem brak jest podstaw do jednostronnego zwolnienia się byłego pracodawcy z obowiązku wypłaty należnego odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Z poczynionych przez Sady obu instancji ustaleń wynika, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zawierała w swej treści klauzuli przewidującej możliwość jednostronnego odstąpienia przez pozwaną od obowiązku wypłacania powodowi odszkodowania karencyjnego, czyli jednostronnego zwolnienia się przez pracodawcę z zobowiązania wypłaty odszkodowania, umowa nie przewidywała możliwości odstąpienia od umowy ani jej wypowiedzenia. Z tych przyczyn jednostronne wypowiedzenie przez pozwaną Spółkę umowy o zakazie

konkurencji zostało uznane za bezskuteczne i nie wywołało skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy jeszcze przed ustaniem stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uwzględnił prezentowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, że umowa o zakazie konkurencji jest terminową umową wzajemną z zakresu prawa pracy, którą należy oceniać z uwzględnieniem regulacji z art. 101¹-101⁴ k.p. Sąd drugiej instancji przyjął, w zgodzie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, że umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana przed upływem terminu, na jaki została zawarta, jedynie w ściśle określonych przypadkach. Strony mogą w treści umowy przewidzieć prawo jej rozwiązania: w drodze wypowiedzenia, przez wprowadzenie umownego prawa odstąpienia (na mocy odesłania przez art. 300 k.p. do art. 395 § 1 k.c.), zamieszczenie w umowie warunku rozwiązującego (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub też mogą zawrzeć stosowne porozumienie w kwestii rozwiązania tej umowy. W rozpoznawanej sprawie strony nie wprowadziły zastrzeżeń umownych, które pozwoliłyby na uwolnienie się pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdy zawarty w klauzuli konkurencyjnej zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika utracił znaczenie, np. umownego prawa odstąpienia, możliwości wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub zobowiązania się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami.

W opisanych okolicznościach brak było podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej strony pozwanej do merytorycznego rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego. Skarżąca nie zdołała wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jej skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.