



Sygn. akt II PK 105/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 grudnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. P.  
przeciwko E. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 10 grudnia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 7 grudnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

W wyroku z dnia 7 grudnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...], Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. – w sprawie z powództwa J. P. przeciwko E. Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji – oddalił apelację powoda od

wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 7 marca 2017 r., sygn. akt VIII P [...], oddalającego powództwo.

Sąd ustalił, że J. P. w dniu 10 września 2014 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny i rozpoczął pracę od 1 października 2014 r. Łącznie z umową o pracę na okres próbny została zawarta umowa o zakazie konkurencji, która w § 4 ust. 1 wprowadziła zakaz konkurencji obowiązujący po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę na okres próbny. W takim przypadku przewidziane zostało odszkodowanie karencyjne w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem wyżej wymienionej umowy o pracę przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania klauzuli konkurencyjnej (§ 4 ust. 3). Odszkodowanie karencyjne miało być płatne miesięcznie w równych ratach w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca kalendarzowego.

W dniu 2 stycznia 2015 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód podjął negocjacje w kwestii umowy o zakazie konkurencji co do wysokości odszkodowania karencyjnego, ale ostatecznie strony nie doszły do porozumienia i nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji wraz z umową o pracę na czas nieokreślony. Umowa o zakazie konkurencji była standardowo zawierana z handlowcami. Tego rodzaju umowa podpisywana była jednorazowo do umowy o pracę na czas nieokreślony.

Sąd drugiej instancji dzieląc ocenę prawną zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji, przywołał stanowisko uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Sąd uznał jednak, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez pracodawcę i pracownika w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony, która miałaby obowiązywać wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, a nie dopiero po rozwiązaniu ostatniej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony), zawartej przez te same strony bezpośrednio po ustaniu pierwszej umowy terminowej, byłaby sprzeczna z celem i istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.).

Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stosuje się ogólną zasadę dotyczącą zobowiązań umownych - wynikającą z art. 353<sup>1</sup> k.c. zasadę swobody umów. Istotna treść umowy zawartej przez strony podlega ustaleniu według reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.). Sąd podkreślił, zgodnie z treścią § 4 i § 1 umowy o zakazie konkurencji - w razie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na okres próbny - powód został zobowiązany przez okres 1 roku od dnia jej rozwiązania lub wygaśnięcia do określonego w umowie zachowania. Brzmienie powyższego zapisu wskazuje, że strony wiązały go z konkretną łączącą ich umową tj. umową na okres próbny od dnia 1 października 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Brak podstaw, aby w niniejszej sprawie przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez pracodawcę i pracownika w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na okres próbny zaczyna obowiązywać po rozwiązaniu ostatniej umowy o pracę (na czas nieokreślony), zawartej przez te same strony bezpośrednio po ustaniu pierwszej umowy terminowej, tak jak to przyjął Sąd Najwyższy w cytowanej powyżej uchwale, gdyż w niniejszej sprawie odmienne skutki wynikały z umowy stron.

Według Sądu drugiej instancji zwrócić należy uwagę na fakt, że do zawartej przez strony umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2015 r., zawartej bezpośrednio po ustaniu umowy na okres próbny, strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji. W umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 2 stycznia 2015 r. strony przewidziały zaś, że w związku z zatrudnieniem powoda na umowę o pracę na czas nieokreślony podpiszą odrębną umowę o zakazie konkurencji (§ 4 ust. 2 umowy o pracę na czas nieokreślony). Strony zastrzegły rygor nieważności zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony w przypadku niepodpisania umowy o zakazie konkurencji. Takie zastrzeżenie Sąd ocenił jako niedopuszczalne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wprowadzenie przez strony do umowy o pracę na czas nieokreślony zapisu, że w związku z zatrudnieniem powoda na umowę o pracę na czas nieokreślony strony podpiszą odrębną umowę o zakazie konkurencji wskazuje, że zamiarem stron było zawarcie nowej umowy o zakazie konkurencji. W innym przypadku brak byłoby bowiem uzasadnienia dla tego rodzaju zapisu i podjętych negocjacji pomiędzy powodem i stroną pozwaną odnośnie wysokości

odszkodowania karencyjnego. Umowa, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej. W doktrynie prawa pracy i judykaturze dopuszcza się możliwość zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany, na przykład poprzez dopuszczenie do świadczenia pracy. Wymaganie co do formy przy umowie o zakazie konkurencji wyklucza możliwość zawarcia tego rodzaju umowy w sposób dorozumiany. Z zeznań świadków G. C. i U. M. wynikało, że strony podjęły negocjacje co do wysokości odszkodowania karencyjnego, ale ostatecznie nie doszły do porozumienia i nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji. Powód w swoich zeznaniach sam wskazał, że chciał wynegocjować więcej niż 25% wynagrodzenia tytułem odszkodowania karencyjnego.

Strony wyraźnie zastrzegły w umowie o zakazie konkurencji, że odnosi się ona do umowy o pracę na okres próbny, a w kolejnej umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony strony postanowiły, że podpiszą odrębną umowę o zakazie konkurencji. Praktyka (zwyczaj) stosowana przez pracodawcę, a polegająca na tym, że standardowo pozwana zawierała umowy o zakazie konkurencji z handlowcami nie może zastępować zgodnych oświadczeń woli stron zawartych w pisemnej umowie. Nie zmienia ponadto oceny, że powód oraz pozwana podjęła negocjacje co do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, ale ostatecznie wobec nie dojścia do konsensusu, strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji na wypadek rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Jedyną umową o zakazie konkurencji, jaką strony zawarły była umowa o zakazie konkurencji na wypadek rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na okres próbny. Obowiązek odszkodowawczy zastrzeżony w § 4 umowy o zakazie konkurencji nie zaktualizował się, bowiem strony zawarły kolejną umowę o pracę, w której postanowiły, że zawrą umowę o zakazie konkurencji, do zawarcia której ostatecznie nie doszło, na skutek fiaska podjętych negocjacji w sprawie wysokości odszkodowania karencyjnego. W ocenie Sądu drugiej instancji to, że w przypadku innych pracowników dokonywano wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji przy rozwiązywaniu umowy o pracę, a brak złożenia takiego oświadczenia w przypadku powoda, nie świadczy o tym, że zamiarem pozwanej było dalsze obowiązywanie takiej umowy, lecz o tym, że w ocenie pozwanej umowa ta nie obowiązywała i nie było potrzeby jej wypowiedzenia.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu postawach kasacyjnych określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

a) błędną wykładnię art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. przez przyjęcie, że w sytuacji, gdy strony zawarły następujące po sobie umowy o pracę na okres próbny i na czas nieokreślony, a wraz z pierwszą z nich zawarły także umowę o zakazie konkurencji obowiązek wypłacenia odszkodowania karencyjnego wynikający z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się po wygaśnięciu umowy o pracę na okres próbny, a nie po ustaniu stosunku pracy łączącego strony (tj. po rozwiązaniu umowy na czas nieokreślony), podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu nakazuje uznać, że zakaz konkurencji związany jest ze stosunkiem pracy, a nie z konkretną umową o pracę, a zatem aktualizuje się dopiero po rozwiązaniu ostatniej łączącej strony umowy o pracę;

b) niewłaściwe zastosowanie art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. przez uznanie, iż (i) wiążąca strony umowa o zakazie konkurencji odnosiła się wyłącznie do umowy o pracę na okres próbny, a więc jej skutek w postaci aktualizacji obowiązku wypłacenia odszkodowania karencyjnego powinien powstać po wygaśnięciu umowy o pracę na okres próbny oraz (ii) że nie aktualizował się skutek umowy o zakazie konkurencji (w postaci obowiązku wypłacenia odszkodowania karencyjnego) pomimo wygaśnięcia umowy o pracę na okres próbny i pomimo braku uprzedniego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji;

c) naruszenie art. 65 § 2 k.c. przez błędną wykładnię oświadczeń woli zawartych w umowie o zakazie konkurencji zawartej między stronami, polegającą na uznaniu, że wolą stron nie była aktualizacja roszczenia o odszkodowanie karencyjne po ustaniu stosunku pracy, lecz wyłącznie po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny, mimo że: - jak jednoznacznie wskazuje judykatura i doktryna, przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli bierze się pod uwagę zamiar stron istniejący w momencie składania oświadczenia, a nie powstały trakcie trwania stosunku prawnego lub wręcz po jego wygaśnięciu, a zatem przy dokonywaniu wykładni oświadczenia woli sąd nie powinien brać pod uwagę okoliczności i

zdarzeń późniejszych aniżeli moment zawarcia umowy o zakazie konkurencji (np. późniejszych negocjacji wysokości wynagrodzenia konkurencyjnego); - literalna wykładnia postanowień umowy o zakazie konkurencji wskazuje, że rozwiązanie umowy może nastąpić wyłącznie na mocy wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę najpóźniej w dniu rozwiązania umowy na okres próbny, postanowienia umów o pracę na okres próbny i na czas nieokreślony wskazują, iż wolą pozwanej było utrzymanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez cały stosunek pracy, a nie tylko po rozwiązaniu umowy na okres próbny tj. wynikającego wprost z § 4 umowy o pracę na czas nieokreślony oświadczenia stron, że „podpisanie odrębnej umowy stanowi niezbędny warunek ważności niniejszej umowy;”, co wskazuje, iż wolą stron było uwarunkowanie umowy o pracę od istnienia umowy o zakazie konkurencji, która oczywiście w momencie zawierania tej umowy wiązała świadome tego strony, a która została zawarta wcześniej wraz z umową o pracę na okres próbny, podczas gdy zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazują uznać, że gdyby strony rzeczywiście uważały, iż umowa o zakazie konkurencji nie obowiązuje, zawarłyby nową umowę o zakazie konkurencji; - utrwaloną praktyką panującą u pozwanej, stanowiącą istotną okoliczność towarzyszącą składaniu oświadczeń woli, było zawieranie ze wszystkimi pracownikami jednej umowy o zakazie konkurencji obowiązującej w stosunku do całego stosunku pracy łączącego strony, a nie jedynie do pierwszej umowy, która została zawarta równocześnie z pierwszą umową o pracę; - utrwaloną praktyką panującą u pozwanej, stanowiącą istotną okoliczność towarzyszącą składaniu oświadczeń woli, było każdorazowe rozwiązywanie umowy o zakazie konkurencji w formie pisemnego jednostronnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu tej umowy lub zawierania porozumienia stron, w przypadku, gdy pracodawca i pracownik postanawiali, że umowa o zakazie konkurencji nie miała w dalszym ciągu obowiązywać w związku z zawarciem przez strony kolejnej umowy o pracę, a w przypadku powoda nie nastąpiło żadne ze wskazanych rozwiązań.

W ramach podstawy procesowej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 382 k.p.c. przez całkowicie bezkrytyczne przyjęcie ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji za własne, jak również przyjęcie za własne ustaleń Sądu pierwszej instancji co do prawa, co stoi w sprzeczności z

obowiązkiem ponownego zbadania sprawy przez Sąd drugiej instancji, a nadto bezpodstawne i nieuzasadnione pominięcie przy orzekaniu części zebranego materiału dowodowego, tj. w szczególności: - całkowite pominięcie wniosków wynikających z analizy umowy o zakazie konkurencji z dnia 10 września 2014 r. (§ 1 oraz § 4) oraz umowy o pracę na okres próbny (§ 4), - oparcie się jedynie na twierdzeniach pozwanej oraz wskazanych przez nią świadków U. M. i G. C. , podczas gdy zeznania tych świadków nie zasługiwały na wiarę ze względu na ich bezpośrednie zainteresowanie wynikiem sprawy, z racji łączącego świadka U. M. z pozwaną stosunku pracy oraz z racji pełnienia przez świadka G. C. funkcji członka zarządu pozwanej oraz bezpośredniego przełożonego powoda, - bezpodstawne odmówienie wiary zeznaniom powoda i wskazanym przez niego świadkom A. M. i R. K. w zakresie odnoszącym się do wykładni woli stron i okoliczności towarzyszących ich złożeniu oraz co do obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, zgodnych z zebrany materiał dowodowy w postaci dokumentów, co w konsekwencji doprowadziło do nieprawidłowego ustalenia treści łączącego strony stosunku prawnego w zakresie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tj. stwierdzenia, że umowa o zakazie konkurencji była związana z umową o pracę na okres próbny, a nie z całym stosunkiem pracy.

Skarżący wniósł o: 1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty: (i) 14.528 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z odsetkami liczonymi od dnia sporządzenia pozwu do dnia zapłaty; (ii) 29.991 zł tj. kwoty 28.778,56 zł tytułem odszkodowania karencyjnego oraz kwoty 1052,82 zł tytułem odsetek, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji, kosztów postępowania za postępowanie przed Sądem drugiej instancji oraz kosztów postępowania za postępowanie przed Sądem Najwyższym; ewentualnie o: 2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona przeciwna wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej powoda oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej

kosztów w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> k.p. pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (§ 1). Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2).

Powód, po zawarciu umowy o pracę na okres próbny, zawarł następnie umowę o pracę na czas nieokreślony, która uległa rozwiązaniu przez pracodawcę 30 września 2015 r., po upływie jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Między zawarciem w dniu 10 września 2014 r. umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy a datą potencjalnego rozpoczęcia jej obowiązywania, upłynął więc stosunkowo krótki okres jednego roku, w czasie którego dostęp do ważnych informacji nie uległ zmianie. W tym czasie powód pracował jako „Business Development Manager”, a następnie jako „Senior Business Development Manager” z wynagrodzeniem podstawowym 11.666 zł. W § 4 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji ustalono, że - w razie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę na okres próbny - powód został zobowiązany przez okres 1 roku od dnia jej rozwiązania lub wygaśnięcia do powstrzymania się od wykonywania działalności konkurencyjnej.

W zaskarżonym wyroku Sąd nie wziął pod uwagę w wystarczającym stopniu § 4 ust. 2 tej umowy, w którym zapisano, że „pracodawca może odstąpić od stosowania klauzuli konkurencyjnej lub ograniczyć jej zakres obowiązywania, na co pracownik wyraża zgodę. Oświadczenie w tym przedmiocie powinno być złożone na piśmie najpóźniej w chwili rozwiązania lub wygaśnięcia w/w umowy o pracę”.

W ocenie Sądu Najwyższego, zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, gdy ustanie możliwość narażenia byłego pracodawcy na szkodę na skutek ujawnienia przez byłego pracownika szczególnie ważnych informacji, do których miał dostęp (które uzyskał) w czasie trwania stosunku pracy. Może to być skutkiem tego, że informacje uzyskane przez byłego pracownika stały się powszechnie znane. Skutek w postaci zaprzestania obowiązywania zakazu konkurencji w takiej sytuacji następuje z mocy prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 207/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 157). Umowa o zakazie konkurencji jest instytucją ustanowioną w interesie pracodawcy i to on na ogół występuje z propozycją jej zawarcia. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. W konsekwencji to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Informacjami, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa. Tajemnice przedsiębiorstwa są objęte ochroną prawną w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Zgodnie z art. 11 ust. 4 tej ustawy, przez tajemnice przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa obejmuje zatem wszelkie sfery działalności przedsiębiorstwa, także tajemnice handlowe, dotyczące odbiorców produktów lub usług oraz kanałów dystrybucji tych dóbr. Istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność. Poufność informacji oznacza, że krąg podmiotów, które mają dostęp do informacji, jest ograniczony i kontrolowany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 166/05, LEX nr 277144).

Z drugiej strony wyrażany jest pogląd, że o ile strony umowy o zakazie konkurencji dopuszczają możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, powinny wyraźnie wskazać w umowie sposób dokonania tej czynności. Nieistnienie lub ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie klauzuli konkurencyjnej nie prowadzi do wygaśnięcia umowy z mocy samego prawa (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), ale następuje tylko wówczas, gdy takie przyczyny ekspiracji zakazu zostały wskazane przez strony jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy w drodze czynności prawnej jednej ze stron zawartej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241; zob. także uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 156).

W tym kontekście zwrócić należy uwagę, że strony wymienione w skardze kasacyjnej, przy zawieraniu umowy na okres próbny przewidziały możliwość odstąpienia od umowy w drodze oświadczenia pracodawcy, wyrażonej w formie pisemnej, na co powód wyraził zgodę. Z ustaleń Sądu w zaskarżonym wyroku nie wynika jednak, aby strona pozwana złożyła adekwatne oświadczenie na piśmie, w którym zwolniłaby powoda od obowiązku przestrzegania zakazu działalności konkurencyjnej.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia od niej (art. 395 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub zamieszczenia w takiej umowie warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p. - wyrok z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5).

Jest oczywiste, że umowa o zakazie konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, nie mogła zacząć obowiązywać po zakończeniu tej umowy, gdyż – bez żadnej przerwy w zatrudnieniu – strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Dopiero po rozwiązaniu tej umowy stało się możliwe obowiązywanie i egzekwowanie umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy. Zwrócić należy uwagę, że nie ustały przyczyny, dla których zawarto umowę konkurencyjną, bowiem powód przez cały czas wykonywał podobne obowiązki na kierowniczym stanowisku, mając dostęp do ważnych informacji handlowych pracodawcy. O wadze i aktualności klauzuli konkurencyjnej świadczy zapis w

umowie o pracę na czas nieokreślony – stwierdzający, iż bez podpisania stosownej umowy konkurencyjnej nie będzie możliwe wykonywanie przez powoda jego obowiązków. Ostatecznie nie doszło do podpisania nowej umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż powodowi nie udało się wynegocjować wyższego odszkodowania niż 25% wynagrodzenia. Ponieważ jednak do końca zatrudnienia powoda pracodawca nie złożył pisemnego oświadczenia o odstąpieniu od zakazu konkurencji, Sąd Najwyższy uznał, że umowa podpisana na początku zatrudnienia powoda o zakazie powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy, rozpoczęła bieg następnego dnia po rozwiązaniu umowy na czas nieokreślony. Ponieważ bowiem między umową na okres próbny a umową czas nieokreślony nie było żadnej przerwy, a warunki zatrudnienia były porównywalne, umowy te należałoby traktować jako jeden stosunek pracy.

Również w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 259, wyrażono pogląd, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy.

W uzasadnieniu tej uchwały wskazano między innymi, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej stanowi art. 101<sup>2</sup> k.p., może być zawarta tylko w czasie trwania stosunku pracy. Zdolność do zawarcia takiej umowy mają bowiem tylko pracodawca i pracownik, a zatem strony stosunku pracy. Jednakże umowa ta dotyczy niewątpliwie czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy, inaczej mówiąc będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Umowa ta ma bowiem zagwarantować pracodawcy (ściślej: byłemu pracodawcy) ochronę jego interesów, które mogłyby zostać naruszone lub zagrożone podjęciem przez pracownika (ściślej: byłego pracownika) działalności konkurencyjnej. Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p., jest zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy. Wniosek taki wypływa nie tylko z językowej wykładni art. 101<sup>2</sup> k.p., w którym mowa jest jednoznacznie o zawarciu

umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czyli umowy, z której wynikające wzajemne obowiązki stron (powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej z jednej strony i wypłata stosownego odszkodowania z drugiej strony) mają być realizowane po ustaniu stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została przy tym wyraźnie przeciwstawiona zakazowi konkurencji obowiązującemu pracownika w czasie trwania stosunku pracy (niezależnie od tego, czy została w tym przedmiocie zawarta oddzielna umowa - art. 101<sup>1</sup> k.p., czy też obowiązek ten wynika z ogólnych przepisów dotyczących obowiązków pracownika - art. 100 § 2 k.p.). Również względy celowościowe i funkcjonalne nakazują odnosić zakaz konkurencji, o jakim stanowi art. 101<sup>2</sup> k.p., do czasu, jaki następuje po definitywnym ustaniu stosunku pracy, choćby stosunek ten wynikał z kilku kolejno po sobie następujących umów terminowych (w rozpoznawanej sprawie umowy na czas próbny, a następnie dwóch umów na czas określony) zanim doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony. Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z powyższych rozważań wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z odroczonym w czasie skutkiem prawnym. Odroczenie tego skutku następuje do chwili ustania stosunku pracy. Chodzi przy tym o definitywne ustanie stosunku pracy, czyli stan rzeczy (faktyczny i prawny), w którym stron umowy o zakazie konkurencji nie wiąże już w ogóle stosunek pracy. Jest to sytuacja zbliżona do zawarcia umowy pod warunkiem zawieszającym. Zgodnie z art. 89 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ustanie stosunku pracy jest zdarzeniem przyszłym i pewnym (każdy stosunek pracy kiedyś ustaje, choćby ze względu na przejście pracownika na emeryturę), dlatego przepis art. 89 k.c. nie ma do tej sytuacji bezpośredniego zastosowania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest zawierana pod warunkiem, lecz z zastrzeżeniem terminu, w szczególnie sposób określonego. Ustanie stosunku pracy

nie jest warunkiem, lecz terminem. Jednak zgodnie z art. 116 § 1 k.c., jeżeli skutki czynności prawnej mają powstać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku zawieszającym. Zastrzeżony termin następuje z chwilą definitywnego ustania stosunku pracy i wówczas aktualizuje się skutek umowy o zakazie konkurencji jako czynności prawnej. Przyjęcie przeciwnego założenia - zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony, zaczynałaby odnosić skutek wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, mimo zawarcia niezwłocznie po wygaśnięciu tej umowy terminowej kolejnej umowy na czas określony lub nieokreślony - prowadziłoby do sytuacji, w której umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłaby realizowana przez strony trwającego stosunku pracy, co wiązałoby się na przykład z koniecznością wypłacania pracownikowi przez pracodawcę umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej niezależnie od (równolegle) wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę, którego wysokość na ogół - przy zawieraniu przez strony stosunku pracy umowy, o jakiej stanowi art. 101<sup>1</sup> k.p. - uwzględnia zakaz konkurencji na czas trwania stosunku pracy. Ponadto, co jest nie bez znaczenia z punktu widzenia interesów pracodawcy, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Gdyby umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zaczynała odnosić skutek wraz z rozwiązaniem się pierwszej umowy o pracę na czas określony, wynikającym z upływu terminu, na jaki została zawarta, mimo zawarcia niezwłocznie po wygaśnięciu tej umowy terminowej kolejnej umowy na czas określony lub nieokreślony, czyli - inaczej mówiąc - zakaz konkurencji byłby realizowany w istocie w czasie trwającego nadal stosunku pracy między tymi samymi stronami, co oznacza, że mógłby wygasnąć - ze względu na upływ czasu, przez jaki miał obowiązywać pracownika - jeszcze w czasie trwającego stosunku pracy, nie zostałyby zrealizowany istotny cel zawarcia takiej umowy, a interes pracodawcy, związany z nieujawnianiem przez pracownika szczególnie ważnych informacji, nie

byłby chroniony w tym czasie, który dla tego rodzaju interesu pracodawcy jest najistotniejszy - mianowicie bezpośrednio po definitywnym ustaniu stosunku pracy. Przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez pracodawcę i pracownika w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony zaczyna obowiązywać wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, a nie dopiero po rozwiązaniu ostatniej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony), zawartej przez te same strony bezpośrednio po ustaniu pierwszej umowy terminowej, byłoby sprzeczne z celem i istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.). Należy jednak zaznaczyć, że odmienne skutki mogą wynikać z umowy stron, do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stosuje się bowiem ogólną zasadę dotyczącą zobowiązań umownych - wynikającą z art. 353<sup>1</sup> k.c. zasadę swobody umów, zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Istotna treść umowy zawartej przez strony podlega ustaleniu według reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.).

Sąd Najwyższy rozpoznający obecną skargę kasacyjną, w całości zaaprobował powyższe konstatacje i uznał, że mają one zastosowanie do wykładni przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej. Odnosząc te rozważania do realiów sprawy objętej skargą kasacyjną należy uznać, że umowa o zakazie konkurencji po rozwiązaniu umowy o pracę (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), która była zawarta wraz z umową o pracę na okres próbny i przewidywała możliwość odstąpienia od stosowania klauzuli konkurencyjnej w drodze pisemnego oświadczenia pracodawcy, aktualizuje się po rozwiązaniu zawartej następnie umowy o pracę na czas nieokreślony, chyba że wcześniej doszło do odstąpienia przez pracodawcę od stosowania klauzuli konkurencyjnej w warunkach zawartych w umowie art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.

Wskazać też należy, że wykładnia art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., zgodnie z którym zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, skłoniła Sąd Najwyższy do stanowiska, że ustanie zakazu konkurencji wskutek ustania

przyczyn uzasadniających ten zakaz oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPIUS 2002 nr 7, poz. 155, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 86/14, LEX nr 1573969, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 93).

Z tych wszystkich względów, uznając skargę kasacyjną za uzasadnioną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).