



Sygn. akt II PK 224/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. Z.

przeciwko C. sp. z o.o. w P.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 grudnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 24 marca 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

1) oddała skargę kasacyjną,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Powód A. Z., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się zasądzenia od pozwanej C. Sp. z o.o. w P. kwoty 21.243 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania przysługującego na mocy zawartej

przez strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, za okres sześciu miesięcy od kwietnia do września 2015 r.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. wyrokiem z dnia 2 grudnia 2016 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.243 zł wraz z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa (3.540,50 zł wraz z odsetkami) i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd pierwszej ustalił, że strony w dniu 4 grudnia 2014 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przewidującą, że powód przez okres 9 miesięcy po ustaniu stosunku pracy nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej, określonej szczegółowo w § 2 umowy. Z tego tytułu pozwana będzie wypłacała na rzecz powoda kwotę stanowiącą 50% wynagrodzenia, płatną w terminach do 10-go dnia miesiąca, bezpośrednio na konto pracownika (§ 5). W myśl § 3 umowy, powód był zobowiązany - przez cały okres obowiązywania umowy - do informowania pracodawcy o podjęciu działalności gospodarczej, podjęciu zatrudnienia lub świadczenia usług na rzecz innego podmiotu niż pracodawca. Informacja ta powinna zaś zawierać określenie (nazwę) firmy, która zatrudnia pracownika lub pod którą działa pracownik, jej adres oraz profil działalności. W przypadku naruszenia przez pracownika postanowień umowy, w tym obowiązku określonego dodatkowo w § 4, pracownik będzie zobowiązany do zapłaty na rzecz pracodawcy każdorazowo kary umownej w wysokości 20.000 zł (§ 6). Umowa ulegała rozwiązaniu: 1) gdy upłynął okres jej obowiązywania; 2) gdy pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku zakazu konkurencji; 3) w przypadku likwidacji lub ogłoszenia upadłości pracodawcy (§ 7).

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy oraz przytaczając regulacje art. 101¹ § 1 k.p., art. 101² § 1 k.p. oraz art. 101³ k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół kwestii ważności zawartego w § 3 umowy obowiązku informacyjnego powoda, związanego z koniecznością powiadomienia byłego pracodawcy o podjęciu działalności gospodarczej, podjęciu zatrudnienia lub świadczenia usług na rzecz innego podmiotu niż pracodawca. Pozwana oczekiwała bowiem, że powód przez cały okres trwania umowy o zakazie konkurencji będzie informował ją o podjęciu działalności gospodarczej, zatrudnienia lub świadczenia usług na rzecz innego

podmiotu niż pracodawca, niezależnie od tego, czy działalność ta miała charakter konkurencyjny w stosunku do pozwanej, czy nie. Z tytułu naruszenia przez powoda § 3 umowy pozwana rościła sobie prawo do żądania zapłaty przez powoda kary umownej w kwocie 20.000 zł, przewidzianej w § 6 umowy i zgłosiła zarzut potrącenia tej wierzytelności z dochodzonym przez powoda odszkodowaniem.

Sąd Rejonowy przypomniał w związku z tym, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/02, wydanym w podobnym stanie faktycznym sprawy, wyraził pogląd, zgodnie z którym zakaz konkurencji nie może oznaczać obowiązku informowania byłej firmy o wszystkich swoich planach. Powyższa teza stanowiła wyraz aprobaty dla stanowiska Sądu Apelacyjnego w Warszawie, przedstawionego w wyroku z dnia 29 września 2006 r., w którym Sąd Apelacyjny uznał, że nie było zgodne z prawem zastrzeżenie kary umownej za naruszenie przez pracownika postanowienia umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z którym pracownik przed podjęciem pracy w nowym miejscu pracy (niezależnie od jej formy) lub przed rozpoczęciem działalności gospodarczej (niezależnie od statusu podmiotu gospodarczego) obowiązany był poinformować byłego pracodawcę o przyszłym miejscu pracy lub planowanym przedmiocie działalności gospodarczej. W ocenie Sądu Apelacyjnego, wymienione wyżej zobowiązanie, zagrożone karą umowną na wypadek jego niewykonania, było bezprawne i godziło w prawo pracownika do zachowania w tajemnicy swoich spraw osobistych i planów zawodowych. Zobowiązanie to nie dotyczyło bowiem obowiązku informowania o planach podjęcia działalności konkurencyjnej, ale o wszelkich planach zawodowych byłego pracownika. W konsekwencji zobowiązanie do udzielania przez byłego pracownika takich informacji, jako wykraczające poza zakres umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, było sprzeczne z art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. Jego zastrzeżenie było zatem nieważne.

Sąd pierwszej instancji w pełni zaaprobował przywołane wyżej stanowisko Sądu Apelacyjnego w Warszawie, w związku z czym uznał, że obowiązek informacyjny przewidziany w § 3 umowy o zakazie konkurencji, zawartej przez strony w dniu 4 grudnia 2014 r., wykraczał poza zakres umowy o zakazie konkurencji i był sprzeczny z art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. oraz z

zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważny na mocy art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Ponadto Sąd Rejonowy podkreślił, że w orzecznictwie sądowym utrwalili się poglądy, zgodnie z którym w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Kara umowna ma więc stanowić rekompensatę za niewywiązywanie się przez byłego pracownika z zakazu konkurencji, niezależnie od wielkości poniesionej przez pracodawcę szkody, nawet wtedy, gdy pracodawca nie poniósł żadnej szkody z tego tytułu. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy powód w żaden sposób nie naruszył jednak zakazu konkurencji.

Odnosząc się zaś do powinności zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz powoda odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, Sąd Rejonowy nie zgodził się ze stanowiskiem strony pozwanej, jakoby zaprzestanie wypłacania odszkodowania stanowiło zwolnienie powoda z zakazu konkurencji, a tym samym, by zgodnie z § 7 pkt 2 umowy o zakazie konkurencji, było tożsame z rozwiązaniem umowy. Sąd ten zauważył, że w myśl art. 101³ k.p., umowa o zakazie konkurencji wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. Taka sama forma, zgodnie z art. 77 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 73 § 1 k.c., jest więc wymagana do dokonania wszelkich czynności związanych z funkcjonowaniem tej umowy, w tym z jej rozwiązaniem na mocy porozumienia stron, odstąpieniem od niej bądź wypowiedzeniem. Tymczasem forma taka nie została w niniejszej sprawie przez pracodawcę zastosowana. O rozwiązaniu umowy lub przestaniu jej obowiązywania powód nie został poinformowany również ustnie. Niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania ma natomiast jedynie taki skutek, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta (§ 101² § 2 k.p.), ale sama umowa wiąże strony w dalszym ciągu. Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji, o którym stanowi art. 101² § 2 k.p., dotyczy bowiem tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty

odszkodowania. W niniejszej sprawie powód, mimo zaprzestania wypłacania przez pozwaną odszkodowania, powstrzymywał się od podejmowania działalności konkurencyjnej. Dlatego nie budziło wątpliwości, że zasadne było dochodzenie przez niego zapłaty odszkodowania od pozwanej. Były pracodawca nie może bowiem uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania, twierdząc, że byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikowi odszkodowania. Nietrafne było więc stanowisko pozwanej, która wskazywała, że po trzech miesiącach obowiązywania umowy o zakazie konkurencji doszła do przekonania, że zakres szczegółowych informacji posiadanych przez powoda, o których mowa w art. 101² § k.p., nie uzasadniał dalszego wypłacania powodowi odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej i - powołując się na stosowaną przez siebie praktykę - świadomie zaprzestała wypłacania powodowi stosownego odszkodowania, co miało jej zdaniem skutkować rozwiązaniem umowy o zakazie konkurencji. Sąd Rejonowy podkreślił też, że gdyby nawet przyjąć to stanowisko pozwanej i uznać, że skoro umowa miałaby już w kwietniu 2015 r. nie obowiązywać, to na powodzie nie spoczywałby już wówczas obowiązek informacyjny, o którym mowa w § 3 umowy o zakazie konkurencji. Zatem nie poinformowanie pracodawcy o podjętym przez powoda w dniu 4 kwietnia 2015 r. (czyli już po rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji) zatrudnieniu nie byłoby żadnym naruszeniem umowy.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. wyrokiem z dnia 24 marca 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Okręgowy zauważył, że spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół kwestii ważności zawartego w § 3 umowy obowiązku informacyjnego powoda, związanego z koniecznością powiadomienia byłego pracodawcy o podjęciu działalności gospodarczej, podjęciu zatrudnienia lub świadczenia usług na rzecz innego podmiotu niż pracodawca. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd pierwszej instancji słusznie stwierdził w związku z tym, że istotną okolicznością było to, że strony nie zawarły w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy klauzul dopuszczających jej wcześniejsze rozwiązanie lub uchylenie się przez

którákółwiek ze stron od jej skutków prawnych w drodze jednostronnej czynności prawnej lub innego zdarzenia prawnego (np. klauzuli zastrzegającej prawo odstąpienia od umowy). Jednocześnie strony nie rozwiązały tej umowy w drodze porozumienia. Zgodnie z regulacją kodeksową, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje natomiast obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz (art. 101² § 2 k.p.). Zwolnienie z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej nie jest czynnością prawną, a tym samym nie może wywołać skutku w postaci rozwiązania umowy. Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (na skutek zwolnienia pracownika z takiego zakazu wobec niewywiązywania nie przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania bądź na skutek ustania okoliczności uzasadniających ustanowienie zakazu konkurencji) powoduje tylko ustanie zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie powoduje zaś ustania zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

W opinii Sądu Okręgowego, chybione były również apelacyjne zarzuty naruszenia art. 77 § 1 i 2 k.c. oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że strony nie mogły przewidzieć obowiązku powoda do informowania pozwanej o podjęciu działalności gospodarczej, zatrudnieniu lub świadczeniu usług na rzecz innego podmiotu niż pozwana, pod rygorem obciążenia go obowiązkiem zapłaty kary umownej. W tym zakresie Sąd drugiej instancji podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy. Jakkółwiek nie wynikają z niej prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jest ona podstawą stosunku prawnego bardzo ściśle - podmiotowo i przedmiotowo - ze stosunkiem pracy związanego. Nie bez znaczenia dla takiej kwalifikacji są względy systemowe - klauzula konkurencyjna uregulowana jest w Kodeksie pracy. Przepisy art. 101²-101⁴ k.p. nie normują jej jednak całościowo, dlatego wobec braku uregulowania w Kodeksie pracy zasad odpowiedzialności byłego pracownika, do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, poprzez art. 300 k.p., mogą znaleźć odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego. Ponieważ to pracodawcę w takiej sytuacji obciąża dowód naruszenia umowy, szkody i jej wysokości oraz istnienia związku przyczynowego między

naruszeniem umowy a szkodą, w umowach o zakazie konkurencji zaczęto zastrzegać kary umowne obciążające pracownika w razie jej naruszenia. Zgodnie z art. 483 k.c., można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy. Dłużnik nie może zaś bez zgody wierzyciela zwolnić się ze zobowiązania przez zapłatę kary umownej. Aktualnie przyjmuje się, że pracodawca ma prawo chronić swoje interesy i możliwe jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Nie może jednak zostać skutecznie zastrzeżone zawarcie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązku informowania przez pracownika o każdym, nawet niekonkurencyjnym zatrudnieniu, albowiem takie zastrzeżenie nadmiernie ingeruje w prywatność byłego pracownika. Dlatego, zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że obowiązek informacyjny przewidziany w § 3 umowy o zakazie konkurencji, zawartej przez strony w dniu 4 grudnia 2014 r., wykraczał poza zakres umowy o zakazie konkurencji i był sprzeczny z art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. oraz z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważny na mocy art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Końcowo Sąd Okręgowy zauważył też, że pozwana w oczywisty sposób myliła dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej za podjęcie konkurencyjnego zatrudnienia z karą umowną za zachowanie całkowicie neutralne z punktu widzenia pracodawcy, tj. zatrudnienie pracownika w przedsiębiorstwie niebędącym konkurencją dla pracodawcy.

Pozwana C. Sp. z o.o. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 24 marca 2017 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1. art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 101¹ - 101⁴ k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie w niniejszej sprawie i uznanie, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 4 grudnia 2014 r. sprzecznie z prawem przewidziano obowiązek powoda do informowania pozwanej o podjęciu działalności gospodarczej, zatrudnieniu lub świadczeniu usług na rzecz innego

podmiotu niż pozwana, pod rygorem obciążenia powoda obowiązkiem zapłaty kary umownej;

2. art. 353¹ k.c. w związku z art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe niezastosowanie w niniejszej sprawie i uznanie, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 4 grudnia 2014 r. strony nie mogły przewidzieć obowiązku powoda informowania pozwanej o podjęciu działalności gospodarczej, zatrudnieniu lub świadczeniu usług na rzecz innego podmiotu niż pozwana, pod rygorem obciążenia powoda obowiązkiem zapłaty kary umownej.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez: 1. umorzenie postępowania w zakresie cofniętego roszczenia o zapłatę kwoty 3.540,50 zł wraz z odsetkami ustawowymi i oddalenie powództwa w pozostałej części oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej obowiązku zwrotu kosztów postępowania za obie instancje i zwrotu kosztów postępowania skargowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa; 2. orzeczenie o zwrocie przez powoda na rzecz pozwanej spełnionego na rzecz powoda świadczenia, wynikającego z zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego we W. z dnia 24 marca 2017 r. oraz z wyroku Sądu Rejonowego we W. z dnia 2 grudnia 2016 r. w łącznej wysokości 23.851,55 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Wstępnie Sąd Najwyższy przypomina, że zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p. w związku z art. 101² § 1 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, zgodnie z którą pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej

podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Z powołanego unormowania wynika zatem, że zakaz konkurencji obejmuje dwa rodzaje zachowań: prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Należy dodać, że art. 101² § 1 zdanie drugie k.p. przewiduje, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (nazywanej też klauzulą konkurencyjną) określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Odszkodowanie to nie jest przy tym uzależnione od powstania jakiegokolwiek szkody w ujęciu prawa cywilnego i jest świadczeniem o charakterze bardziej zbliżonym do wynagrodzenia, nosząc w sobie elementy zarówno gwarancyjne jak i rekompensacyjne, ale w oderwaniu od szkody, jej istnienia i przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06, LEX nr 321109). W myśl art. 101² § 2 k.p., zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest przy tym pogląd, zgodnie z którym nieistnienie lub ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie klauzuli konkurencyjnej nie prowadzi do wygaśnięcia umowy z mocy samego prawa (art. 101² § 2 k.p.), ale następuje tylko wówczas, gdy takie przyczyny expiracji 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, OSNP 2002 nr 7, poz. 156). Za nietrafne uznaje się natomiast stanowisko, że jeśli ustały przyczyny, dla których została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w szczególności jeśli pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, umowa ulega rozwiązaniu i na pracodawcy nie ciąży obowiązek wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 166/05, LEX nr 277144).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się również, że w umowie, o której mowa w art. 101² k.p., dopuszczalne jest nakładanie na pracownika kar umownych z tytułu naruszenia zakazu konkurencji (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 37). Możliwość dochodzenia kary umownej nie jest przy tym uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Stwierdził to jasno Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03 (OSNC 2004 nr 5, poz. 69), której nadał moc zasady prawnej (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 2006 r., V CSK 34/06, LEX nr 195426; z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223; z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168; z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173). Dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako niepozostającego w sprzeczności z zasadami prawa pracy została również zaakceptowana w większości poglądów literatury (por. M. Lewandowicz-Machnikowska: Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy, Kraków 2004, s. 158 i n.).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oznacza to jednak tylko tyle, że zastrzeżenie kary umownej musi korespondować z właściwym przedmiotem umowy, w ramach której kara ta została zastrzeżona. Zgodnie bowiem z art. 483 § 1 k.c., stosowanym odpowiednio na podstawie art. 300 k.p., kara umowna stanowi konsekwencję niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przewidzianego w umowie. Jeśli więc przedmiotem umowy, o której mowa w art. 101² k.p., jest zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to zastrzeżenie kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania tej umowy powinno odnosić się wyłącznie do naruszenia zakazu konkurencji. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela bowiem wyrażony w jego dotychczasowym orzecznictwie pogląd, że jakkolwiek interpretacja art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p. powinna uwzględniać konieczność ochrony interesów pracodawcy związanych z konkurencją podmiotów gospodarczych, to jednak wykładnia ta nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, która nie stanowi konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy

(por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 34; M. Skąpski: Komentarz do art. 101¹ Kodeksu pracy, w: K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, s. 673). Sąd Najwyższy w pełni aprobuje także stanowisko zajęte w trafnie powołanym przez Sąd pierwszej instancji wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168), w myśl którego zakaz konkurencji nie może oznaczać obowiązku informowania byłej firmy o wszystkich swoich planach. Dlatego też zapisy umowy zawartej przez strony ustanawiające zastrzeżenie kary umownej mogą nakładać na pracownika tylko takie obowiązki, które ściśle łączą się z niepodejmowaniem przez niego działalności konkurencyjnej bądź zatrudnienia w podmiocie prowadzącym taką działalność. Możliwe jest zatem ewentualne nałożenie na pracownika obowiązku informowania byłego pracodawcy o podjęciu działalności lub zatrudnienia objętych zakazem, ale już nie obowiązku podjęcia jakiegokolwiek, obojętnej z tego punktu widzenia, działalności bądź zatrudnienia. Podobny pogląd, wprawdzie w odniesieniu do zakazu dodatkowego zatrudnienia w trakcie trwania stosunku pracy, wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07 (LEX nr 511687), stwierdzając, że ograniczenie dopuszczalności dodatkowego zatrudnienia przez zawarcie w umowie o pracę odpowiedniego zakazu może dotyczyć tylko wykonywania działalności na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, a postanowienia umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy są nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 265/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 574; z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 287 oraz z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874).

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd w obecnym składzie stoi zatem na stanowisku, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracownik może być zobowiązany przez pracodawcę do informowania go o niepodejmowaniu działalności konkurencyjnej lub o podjęciu takiej działalności lub zatrudnienia, z zastrzeżeniem kary umownej w przypadku niewykonania tego obowiązku, jednakże zobowiązanie pracownika do informowania pracodawcy o

podjęciu jakiejkolwiek działalności lub jakiegokolwiek zatrudnienia, także w podmiocie nieprowadzącym działalności konkurencyjnej, w tym w szczególności z podaniem nazwy tego podmiotu, jego adresu i profilu prowadzonej przez ten podmiot działalności, w oczywisty sposób wykracza poza przedmiot umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przez co jest niezgodne z art. 101² § 1 k.p. Ponieważ określenie w art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. dopuszczalnego zakresu zakazu konkurencji polegającego na nieświadczeniu pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego ma charakter normy bezwzględnie obowiązującej, zakazującej związanie pracownika zakazem konkurencji poza tym zakresem, umowy wykraczające poza dopuszczalny zakres będą więc nieważne w całości lub części zgodnie z art. 58 § 1 lub 3 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015 nr 12, poz. 162). Nakaz ścisłej wykładni pojęcia „podmiotu prowadzącego taką działalność”, zastosowanego w art. 101¹ § 1 k.p., wyklucza bowiem objęcie nim podmiotów nieprowadzących działalności konkurencyjnej.

Co do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 483 k.c. i art. 300 k.p., Sąd Najwyższy wyjaśnia natomiast, że art. 353¹ k.c. ustanawia zasadę swobody umów. Zasada ta kreuje uprawnienie stron kontraktu do wyboru rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Istotne jest jednak, że zasada ta nie ma charakteru bezwzględnego (absolutnego) i podlega określonym, ustawowym ograniczeniom. Każdy stosunek prawny podlega więc badaniu pod kątem zgodności jego treści i celu z ustawą, zasadami współżycia społecznego, jak również zgodności z właściwością stosunku prawnego. Przekroczenie zasady swobody umów przez naruszenie wyżej wymienionych kryteriów skutkuje zaś nieważnością umowy bądź jej części. Dlatego umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należy oceniać z uwzględnieniem wskazanych w art. 353¹ k.c. właściwości (natury) stosunku prawnego oraz, w związku z tym, że umowa ta jest uznawana za umowę prawa pracy, odpowiednio z zasadami prawa pracy. Zasadą prawa pracy jest natomiast wolność pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 10 § 1 k.p. i art. 11 k.p.), która równocześnie stanowi powszechnie uznawaną za zasadę prawa międzynarodowego i europejskiego (por. przykładowo Konwencję nr 105 MOP z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej, art. 8

Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r., art. 4 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r., art. 5 i art. 15 Karty Praw Podstawowych UE oraz art. 1 Europejskiej Karty Społecznej z 1961 r.). Z zasady wolności pracy wynika z kolei swoboda pracownika w podejmowaniu zatrudnienia, także dodatkowego. Dlatego wszelkie ograniczenia tej zasady muszą być oceniane w sposób restrykcyjny. Jeśli więc przedmiotem klauzuli konkurencyjnej jest niepodejmowanie przez pracownika w okresie po ustaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej lub zatrudnienia w podmiocie prowadzącym taką działalność, to określona w art. 353¹ k.c. zasada swobody umów musi doznawać wyjątku w sytuacji, w której naruszałaby zasadę wolności pracy, wykraczając poza właściwy przedmiot umowy zawartej na podstawie art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności faktycznych ustalonych w niniejszej sprawie, Sąd Najwyższy zauważa natomiast, że zawarta przez strony w dniu 4 grudnia 2014 r. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nakładała na powoda nie tylko obowiązek informowania skarżącej o podjęciu działalności konkurencyjnej lub zatrudnienia w podmiocie prowadzącym taką działalność, ale także obowiązek informowania o podjęciu każdej działalności i zatrudnienia, uzupełniając go o obowiązek określenia nazwy podmiotu zatrudniającego powoda, jego adresu i profilu działalności oraz zastrzegając przy tym, że niedochowanie tego obowiązku będzie powodowało obciążenie powoda karą umowną. Tak daleko idące obowiązki jako niepozostające w związku z przedmiotem umowy trafnie zostały zatem uznane przez Sąd Okręgowy za sprzeczne z art. 101² § 1 k.p., a przez to nieważne na podstawie art. 58 § 1 i 3 k.c. Naruszając przepisy o ochronie prywatności pracownika (art. 23 k.c.), pozostawały również w sprzeczności z zasadą wolności pracy wyrażoną w art. 65 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 10 § 1 k.p. i art. 11 k.p., przez co nie mogły korzystać z ochrony wynikającej z art. 353¹ k.c. W tym miejscu należy zaś podkreślić, że powód podjął wprawdzie zatrudnienie w okresie trwania spornej umowy, jednakże podmiot, który go zatrudnił, nie prowadził działalności konkurencyjnej w stosunku do skarżącej.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.