



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
przeciwko P. G.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 26 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Spółecznych w Gliwicach

z dnia 6 lutego 2023 r., sygn. akt VIII Pa 96/22,

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

Krzysztof Rączka Jolanta Frańczak Romualda Spyt

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 1 marca 2022 r. zasądził od pozwanego P. G. na rzecz powoda B. I. S. P. Spółki z o.o. w G. (dalej jako Spółka) kwotę 50.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 5 sierpnia 2020 r. do dnia zapłaty tytułem kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji oraz kwotę 6.567 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

W sprawie tej ustalono, że Spółka jest firmą działającą w dziedzinie usług przemysłowych, w której pozwany został zatrudniony w dniu 16 listopada 2017 r. na stanowisku starszego pracownika serwisu przemysłowego i w tym samym dniu strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 i 7 tej umowy pozwany zobowiązał się „w trakcie zatrudnienia oraz w okresie 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy nie prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy”, przy czym przez działalność konkurencyjną wobec działalności pracodawcy strony zgodnie uznały „prowadzenie działalności gospodarczej we własnym imieniu (...), świadczenie usług lub wykonywanie czynności w jakiejkolwiek formie prawnej innej niż umowa o pracę, w tym na przykład umowa zlecenia, umowa o dzieło na rzecz podmiotu prowadzącego działalność i która co do zasady odpowiada lub jest podobna do działalności pracodawcy”.

Pracodawca zobowiązał się wypłacać pozwanemu odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia, jakie otrzymywał przed ustaniem zatrudnienia do dnia 10-tego każdego miesiąca z góry (ust. 3 i 4 umowy). W ust. 5 umowy przewidziano możliwość natychmiastowego wstrzymania się od zapłaty odszkodowania w przypadku powzięcia przez Spółkę informacji „co do naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji”. Strony przywidziały możliwość rozwiązania umowy w drodze porozumienia lub wypowiedzenia przez pracodawcę (§ 3 ust. 2 i 3). W § 4 pozwany zobowiązał się zapłacić Spółce kwotę 50.000 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji. Pozwany jako starszy specjalista do spraw przemysłowych posiadał istotną wiedzę na temat zawieranych przez Spółkę umów. Był osobą samodzielną na zajmowanym stanowisku, sam prowadził niektóre z zawieranych przez pracodawcę umów, miał pełen dostęp do baz klientów oraz know-how, czyli technologii jakimi dysponuje pracodawca. W chwili podpisywania umowy o zakazie konkurencji pozwany nie miał zastrzeżeń w zakresie ustalonej kwoty odszkodowania. W dniu 11 grudnia 2018 r. pracodawca wypowiedział umowę

o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Od lutego do kwietnia 2019 r. pozwany zaczął w ramach umów zlecenia oraz umów o dzieło świadczyć usługi na rzecz innej spółki, tj. I. sp. z o.o. w M. (dalej jako firma I.). Od dnia 25 kwietnia 2019 r. pozwany został zatrudniony w tej firmie na stanowisku serwisanta przemysłowego. Zakres działalności firmy I. w przeważającej części pokrywa się z działalnością strony powodowej, są to spółki konkurencyjne. W marcu 2019 r. Spółka wysłała do pozwanego wezwanie do udzielenia informacji, czy podjął pracę w firmie konkurencyjnej wyjaśniając, że może dojść do wstrzymania wypłaty odszkodowania lub nałożenia kary umownej. Pozwany na to wezwanie nie odpowiedział, a zatem Spółka wystawiła mu notę obciążeniową na kwotę 50.000 zł. W dniu 23 lipca 2020 r. wysłała pozwanemu pismo w przedmiocie obciążenia go karą umowną wraz z wezwaniem do jej zapłaty.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione, bowiem pozwany złamał zakaz konkurencji świadcząc usługi od lutego 2019 r. na podstawie kolejnych umów zlecenia, umów o dzieło, a ostatecznie od dnia 25 kwietnia 2019 r. na podstawie umowy o pracę na rzecz firmy I. Obie spółki są spółkami konkurencyjnymi na co wskazuje przedmiot ich działalności, tj. czyszczenie przemysłowe. Pozwany posiadał wiedzę na temat danych wrażliwych dla powodowej Spółki, a w umowie o zakazie konkurencji ustalono jako działalność konkurencyjną świadczenie usług (na podstawie jakiegokolwiek umowy) u innego pracodawcy bez wskazania stanowiska i zakresu obowiązków. W związku z powyższym świadczenie usług przez pozwanego na rzecz firmy I. stanowiło naruszenie przez niego zakazu konkurencji, a zatem Spółka na podstawie zawartej umowy mogła dochodzić kary umownej w wysokości 50.000 zł. Ustosunkowując się do podnoszonego przez pozwanego zarzutu, że ustalona kara umowna jest rażąco wygórowana, Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że pozwany piastował odpowiedzialne stanowisko, posiadał wiedzę stanowiącą tajemnicę przedsiębiorstwa, istotną dla jego interesów i otrzymywał wysokie wynagrodzenie. Podpisując umowę o zakazie konkurencji nie miał zastrzeżeń do wysokości przyjętej kary umownej. Pozwany mógł podjąć zatrudnienie w firmie nie zajmującej się działalnością konkurencyjną. Nie reagował na zapytanie w zakresie złamania zakazu konkurencji, nie był zainteresowany mediacją. Odszkodowanie należne pozwanemu za 12 miesięcy miało wynieść kwotę

16.786 zł, a jego średnie wynagrodzenie za rok poprzedzający rozwiązanie umowy wynosiło 5.595,35 zł miesięcznie. Zdaniem Sądu Rejonowego wysokość kary umownej może przewyższać umówione odszkodowanie, zwłaszcza w przypadku osób posiadających newralgiczną wiedzę na temat oferowanych usług i zatrudnionych na prestiżowych stanowiskach. Kara ta ma stanowić zabezpieczenie przed ujawnieniem tajemnic przedsiębiorstwa. Wobec tego zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji kara umowna w wysokości odpowiadającej około 10 - miesięcznemu wynagrodzeniu pozwanego w żadnej mierze nie może być uznana za rażąco wygórowana. Strata bowiem, jaką może ponieść były pracodawca na skutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, jest nieporównywalnie większa, a kara umowna jest niezależna od wystąpienia szkody.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany zarzucając sprzeczność ustaleń faktycznych i uznanie, że są podstawy żądania od niego kary umownej oraz brak jej miarkowania. Dodatkowo na rozprawie w dniu 13 grudnia 2022 r. zarzucił, że pod umową o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę, jak i po jej ustaniu widnieje podpis D. P., która jak wynika z odpisu KRS nie jest członkiem zarządu Spółki, a pracownikiem działu kadr. A zatem nie była ona umocowana do zawarcia umowy o zakazie konkurencji i tym samym umowa ta jest nieważna.

Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 6 lutego 2023 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo oraz zasądził od powodowej Spółki na rzecz pozwanego kwotę 4.050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W ocenie Sądu Okręgowego słuszny okazał się zarzut apelacji, że umowa o zakazie konkurencji jest nieważna. Powołując się na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2021 r., I PSK 82/21 (LEX nr 3177821), Sąd Okręgowy wskazał, że do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) mają zastosowanie przepisy prawa cywilnego. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest stosunkiem pracy ani jego częścią, a to oznacza, że nie stosuje się do niej art. 300 k.p. Artykuł 58 § 1 k.c. do umów o zakazie konkurencji z art. 101² § 1 k.p. stosuje się wprost, z pominięciem zmiennych określonych w art. 300 k.p. Inaczej mówiąc, oznacza to, że do umowy o zakazie konkurencji po

ustaniu stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 3¹ k.p., lecz przepisy prawa cywilnego. W toku postępowania apelacyjnego okazało się, że D. P., która podpisała w imieniu pracodawcy umowę o zakazie konkurencji nie była upoważniona do zawierania umów z zakresu stosunków cywilnoprawnych. W szczególności nie wynika to z przedłożonego pełnomocnictwa z dnia 16 maja 2011 r., gdyż obejmuje ono umocowanie do „zawierania i wypowiedzania umów o pracę z pracownikami oraz rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, przyjmowania wniosków urlopowych, udzielania urlopów wypoczynkowych i innych, zgłaszania i wymeldowania pracowników z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, podpisywania formularzy RMUA, podpisywania świadectw pracy i opinii o pracy, podpisywania zaświadczeń o zarobkach i zatrudnieniu, podpisywania innych dokumentów niezbędnych do zatrudnienia pracowników”, a także do rozwiązywania z nimi umów o pracę, reprezentowania Spółki przed organami administracyjnymi zajmującymi się kontrolą przestrzegania przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, bhp itp. W pełnomocnictwie nie ma upoważnienia do zawierania w imieniu Spółki umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można takiego upoważnienia wyprowadzić ze stwierdzenia, że D. P. jest umocowana do podpisywania „innych dokumentów niezbędnych do zatrudnienia pracowników”. Skoro D. P. nie była upoważniona do zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami, to umowa o zakazie konkurencji zawarta z pozwanym jest nieważna z mocy art. 58 § 1 k.c. i nie ma możliwości jej konwalidacji. W konsekwencji nieważnej umowy o zakazie konkurencji żądanie zasądzenia kary umownej nie zasługuje zatem na uwzględnienie.

Skargę kasacyjną wniosła Spółka, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości i zarzucając wyrokowi rażące naruszenie prawa materialnego, a to art. 101² § 1 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c., przez ich błędną wykładnię, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, iż reprezentująca skarżącą przy zawieraniu z pozwanym umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako jej pełnomocnik D. P., przekroczyła zakres umocowania wynikającego z udzielonego jej w dniu 16 maja 2011 r. pełnomocnictwa, co w ocenie Sądu drugiej instancji skutkowało nieważnością w całości umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 58 § 1 k.c.

W skardze zarzucono też naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 367 § 3 zdanie 1 k.p.c. przy zastosowaniu art. 15 z.zs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm., dalej jako ustawa COVID-19), przez ich niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do rozpoznania sprawy w drugiej instancji przez skład sądu sprzeczny z przepisami prawa, co stanowi nieważność postępowania zgodnie z art. 379 pkt 4 k.p.c.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w innym składzie oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o oddalenie skargi i orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargę kasacyjną należy uznać za zasadną w stopniu uprawniającym Sąd Najwyższy do uwzględnienia wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku, mimo iż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługiwały na uwzględnienie.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw z tym, że w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Wobec tego w pierwszej kolejności należało rozważyć zarzut naruszenia prawa procesowego, który jest zarzutem najdalej idącym, zmierza bowiem do wykazania nieważności postępowania w sprawie i sprowadza się do naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 367 § 3 k.p.c. przy zastosowaniu art. 15 z.zs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19. Skarżąca posiada wiedzę, co zresztą wyraża w uzasadnieniu podstaw skargi, że zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego w składzie siedmiu sędziów z dnia 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023 nr 10, poz. 104),

rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 tej ustawy ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Sąd Najwyższy postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w niej wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia. Oznacza to, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia 26 kwietnia 2023 r. i wiąże z oceną skutków orzeczeń wydanych po tym dniu w składach jednoosobowych, gdy w świetle Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 45 Konstytucji RP właściwy był skład kolegialny (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2023 r., III USK 18/23, LEX nr 3590558). Wobec powyższego wydanie orzeczenia przez sąd drugiej instancji w składzie ukształtowanym na podstawie art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19 - do dnia 26 kwietnia 2023 r. włącznie - nie może stanowić samoistnej podstawy stwierdzenia nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2024 r., II CSKP 488/22, LEX nr 3790286; z dnia 20 marca 2024 r., II CSKP 2164/22, LEX nr 3695750; z dnia 13 grudnia 2023 r., III PSKP 14/23, OSNP 2024 nr 7, poz. 70 czy postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2024 r., I CSK 6308/22, LEX nr 3724556 i z dnia 2 sierpnia 2023 r., III USK 18/23). W związku z powyższą linią orzecniczą należało przyjąć, że w niniejszej sprawie nie zaszła nieważność postępowania przed Sądem Okręgowym, bowiem orzeczenie w tej sprawie zapadło w dniu 6 lutego 2023 r.

Przechodząc natomiast do oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 101² § 1 w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c. w pierwszym rzędzie wyjaśnić trzeba, jaki charakter prawny ma klauzula konkurencyjna, czyli umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Stosownie do art. 101² k.p. wiąże ona strony umowy o pracę dopiero od dnia ustania stosunku pracy, co oznacza, że wprowadzie zawierają ją strony zobowiązania pracowniczego, jednak ma ona obowiązywać w czasie, gdy zakończy się zatrudnienie (zob. P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 101² k.p., LEX/el.). W literaturze (zob. P. Prusinowski, Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2014 r., s. 60) nie ma wątpliwości, że

zawarcie umowy o zakazie konkurencji należy do kategorii czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Przy czym sam charakter prawny umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pozostaje dyskusyjny. Z jednej strony umowa ta może być postrzegana jako umowa akcesoryjna względem zatrudnienia pracowniczego i wnioski takie mają uzasadnienie, gdy uwzględni się, że jej rolą jest zabezpieczenie interesów pracodawcy w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Z drugiej strony, jej aktualizacja następuje dopiero po zakończeniu umowy o pracę co potwierdza niezależność klauzuli konkurencyjnej, a także jej autonomiczność. W literaturze przedmiotu można również spotkać stanowisko, zgodnie z którym klauzula konkurencyjna jest instytucją w całości cywilnoprawną (tak W. Ciupa, *Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 1997 r., s. 17-18). Podkreśla się również, że uregulowanie umowy o zakazie konkurencji w Kodeksie pracy nie stoi na przeszkodzie zakwalifikowaniu jej jako instytucji prawa materialnego cywilnego, dla której niezbędne jest uprzednie powstanie stosunku pracy (zob. S. Płażek, A. Sobczyk, *Zakaz działalności konkurencyjnej według kodeksu pracy*, KPP 1997 r., z. 1 s. 137). Umowę zawieraną na podstawie art. 101² k.p. kwalifikuje się również jako klauzulę autonomiczną (zob. R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*, Kraków 1999 r., s. 21 i nast.) albo jako odrębną umowę prawa pracy (zob. J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001 r., s. 142). Niektórzy autorzy wręcz uznają, że zakaz konkurencji może być uznany za składnik umowy o pracę, gdy zamieszczono go w treści umowy o pracę, a nie w osobnym dokumencie (zob. j.w. R. Tazbir, *Ochrona interesów pracodawcy przed działalnością konkurencyjną pracownika*).

W wypowiedziach judykatury wskazane wyżej rozbieżności nie zostały zharmonizowane, bowiem podkreśla się, że klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, a nie prawa cywilnego, z uwagi na fragmentaryczny sposób jej regulacji. To z kolei skłania do odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego, pod warunkiem, że nie pozostaje ono w sprzeczności z zasadami prawa pracy zgodnie z art. 300 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239 oraz z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223). W literaturze zwraca się uwagę również na to, że klauzula konkurencyjna jest instytucją z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego (tak M.

Lewandowicz-Machnikowska, Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy, Warszawa 2004 r., s. 64), przy czym nie należy tracić z pola widzenia tego, że ustawodawca przypisał ją do relacji zachodzących między pracownikiem a pracodawcą i w tym znaczeniu nie budzi wątpliwości, że umowa o zakazie konkurencji jest instytucją prawa pracy. Ustawodawca nie poświęcił umowom o zakazie konkurencji wiele uwagi i szczątkowa regulacja zawarta w rozdziale IIa działu czwartego Kodeksu pracy sprawia, że orzecznictwo i doktryna pozostają zmuszone do zrekonstruowania reguł dotyczących funkcjonowania tychże umów. Niekompletność regulacji sprawia również, że rozważania na temat stosowania art. 300 k.p. do klauzuli konkurencyjnej dotyczą w istocie pogranicza prawa cywilnego i prawa pracy co z jednej strony ma walor elastyczności, ale z drugiej może prowadzić do rozbieżności. Daje to sądom - jak wskazuje się w doktrynie - podstawę do stosowania przepisów w sposób zindywidualizowany, uwzględniający jednostkowe okoliczności sprawy (tak P. Prusinowski, Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2014 r. s. 60).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy skoncentrował się na treści pełnomocnictwa z dnia 16 maja 2011 r. udzielonego pracownicy działu kadr D. P., zgodnie z treścią art. 3¹ § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonują osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba przy uwzględnieniu regulacji ustrojowych pracodawcy. Ma to istotne znaczenie, jeżeli weźmie się pod uwagę, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji pracodawcy może skutkować jej nieważnością. O ile nie ma większego problemu, w zindywidualizowanym stanie faktycznym i prawnym, ze wskazaniem osoby zarządzającej lub jednoosobowego organu zarządzającego, o tyle zabieg ten może być nieklarowny w sytuacji, gdy reprezentacja pracodawcy powierzona została organowi kolegialnemu. W tym wypadku podmiotem działającym za pracodawcę nie jest członek takiego organu, ale organ zarządzający całym podmiotem. W art. 3¹ § 1 k.p. ustawodawca używa terminów „osoba zarządzająca” i „organ zarządzający”, które się wzajemnie wykluczają. Oznacza to, że prezes wieloosobowego zarządu spółki kapitałowej nie jest osobą zarządzającą, gdyż jest nim cały zarząd spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 247/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 163). Skarżąca w skardze kasacyjnej zarzuciła,

że D. P. działała na podstawie pełnomocnictwa z dnia 16 maja 2011 r., którego udzielił zarząd Spółki zgodnie z obowiązującymi na dzień udzielania pełnomocnictwa zasadami jej reprezentacji, co potwierdza tezę, że pełnomocnictwo dla tego właśnie pracownika kadr udzielone zostało przez właściwy organ Spółki.

W tym miejscu przypomnieć należy, że w przypadku wątpliwości, czy za pracodawcę czynności dokonała osoba do tego uprawniona, orzecznictwo Sądu Najwyższego jest raczej liberalne dla pracodawcy. Zmierza ono do zachowania stanu faktycznego i prawnego ukształtowanego przez tę czynność. Tytułem przykładu należy wskazać wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280), z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98 (OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 509), z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 662/98 (OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539), z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 (OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646), z dnia 24 września 2003 r., I PK 336/02 (OSNP 2004 nr 18, poz. 314), z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, (OSNP 2004 nr 20, poz. 346), z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05 (OSNP 2007 nr 9–10, poz. 125), z dnia 13 marca 2014 r., I PK 219/13 (OSNP 2015, nr 6, poz. 78), z dnia 4 września 2019 r., II PK 186/18 (LEX nr 3551286) oraz z dnia 7 grudnia 2021 r., III PSKP 49/21 (OSNP 2022 nr 11, poz. 104).

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę zawarcie umowy o zakazie konkurencji należy do kategorii czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wobec tego Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że do klauzuli konkurencyjnej nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, w tym art. 3¹ k.p. Na gruncie przedmiotowej sprawy nie można natomiast pominąć tego, że czynności z zakresu prawa pracy, czyli również zawarcie umowy o zakazie konkurencji, może dokonywać „inna wyznaczona do tego osoba”. Konstrukcja „wyznaczenia” ma charakter generalny, co odróżnia ją od pełnomocnictwa, które z natury rzeczy dotyczy umocowania do określonych czynności prawnych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542 czy postanowienie z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015 oraz A. Tomanek, Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV.3.2015). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, (LEX

nr 1284747), wyraził pogląd, że wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 210). Ustawodawca nie zastrzegł formy, w jakiej owo wyznaczenie ma nastąpić i wobec tego w orzecznictwie wskazuje się, że wyznaczenie powinno następować w przepisach wewnątrzzakładowych albo ustawowych, np. statut, regulamin pracy (por. K. Rączka w: Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 20-21; Z. Kubot, Status kierownika działu personalnego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 7, s. 23, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159), ale dopuszcza się również umocowanie do działania za pracodawcę na podstawie utrwalonej zwyczajowo praktyki (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej, OSP 2005 nr 10, poz. 120 i w tym też kierunku idzie stanowisko Sądu Najwyższego przyjęte w wyrokach z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, MoPr 2007 nr 7, s. 374–377 oraz z dnia 10 lipca 2007 r., I PK 241/06, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 254), czyli wbrew rygorystycznemu stosowaniu w prawie pracy przepisów prawa handlowego określających reprezentację spółki przy zawieraniu umów z pracownikami.

W wyroku z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, wprost wskazano, że za sprzeczne z zasadami realizowania zobowiązań prawa pracy (art. 65 i art. 354 k.c. w związku z art. 101² i art. 300 k.p.) należy uznać stanowisko, jakoby niedochowanie wymagania łącznej reprezentacji przy zawieraniu pisemnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tylko wskutek tego ewentualnego uchybienia, mogło prowadzić do nieważności klauzuli konkurencyjnej realizowanej przez pracownika. Odmienne w tym zakresie wypowiedział się jednak Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08 (OSNP 2010 nr 9–10, poz. 107) oraz

z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03 (OSNP 2005, nr 4, poz. 56 z glosą M. Zielenieckiego, GSP – Prze. Orz. 2005 nr 3, s. 157-166), podkreślając, że brak kolegialnej woli rady nadzorczej spółki akcyjnej zawarcia umowy o zakazie konkurencji z członkiem zarządu po ustaniu jego zatrudnienia nie może być zastąpiony praktyką lub zwyczajem zawierania takich umów z innymi członkami zarządu. Rada nadzorcza powinna wyrazić kolegialną wolę zawarcia takiej umowy z członkiem zarządu jeszcze przed jej podpisaniem. W wyroku z dnia 5 października 2017 r., I PK 287/16 (LEX nr 2370642), Sąd Najwyższy przyjął, że podmiot działający w imieniu pracodawcy bez wymaganego prawem umocowania nie legitymuje się statusem osoby wyznaczonej do dokonywania ważnych i prawnie skutecznych czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. i przyznanie przez niego jakichkolwiek świadczeń pracownikowi (członkowi zarządu spółki) jest nieważne na mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., z czym jednak nie mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy, ponieważ skarżąca powołuje się na skuteczne umocowanie D. P. do zawierania umów.

Wyznaczenie może obejmować nie tylko wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, ale także czynności określonego rodzaju lub wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, tyle że w przypadku nieobecności kierownika jednostki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397). Choć w literaturze wskazuje się, że istotny jest zakres upoważnienia do działania w imieniu pracodawcy (P. Prusinowski, Rozstrzyganie indywidualnych sporów ze stosunku pracy, Warszawa 2013 r., s. 81).

Kierując się rozważaniami dokonany powyżej konieczna pozostaje na płaszczyźnie rozpoznawanej sprawy weryfikacja treści samego pełnomocnictwa (zakresu umocowania) z dnia 16 maja 2011 r. udzielonego D. P. przez zarząd skarżącej Spółki, czego Sąd Okręgowy wprawdzie dokonał, ale poprzestał na stwierdzeniu, którego w żaden sposób nie uzasadnił, a mianowicie, że z upoważnienia „do podpisywania innych dokumentów niezbędnych do zatrudnienia pracowników” nie można wywodzić umocowania do zawierania w imieniu powodowej Spółki umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Postawienie tak daleko idącej tezy, bez jakiegokolwiek uzasadnienia, może wywoływać uzasadnione wątpliwości, co trafnie zarzuca skarżąca w uzasadnieniu skargi. Wprawdzie Sąd

Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 331), opowiedział się za odrębnością tzw. klauzuli konkurencyjnej, czyli umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, od umowy o pracę, stwierdzając między innymi, że klauzula jest silnie związana ze stosunkiem pracy, jest to umowa prawa pracy, jest jednak umową odrębną, pochodną od stosunku pracy, ale odnoszącą się do czasu po jego wyekspirowaniu. Klauzula konkurencyjna nie jest objęta umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczona jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano. Dlatego też nie można twierdzić, że pełnomocnictwo do zawarcia umowy o pracę obejmuje również - niejako z istoty rzeczy - upoważnienie do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Przyjmując, że są to dwie odrębne, różne umowy, Sąd Najwyższy w judykacie tym uznał, że do zawarcia klauzuli konkurencyjnej potrzebne jest oddzielne pełnomocnictwo. Oddzielność odnosi się do zakresu umocowania, a nie do dokumentu lub aktu udzielenia pełnomocnictwa. Zawarcie klauzuli konkurencyjnej z powołaniem się na umocowanie do zawarcia umowy o pracę oznacza przekroczenie granic umocowania pełnomocnika. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 80/04 (OSNP 2005 nr 13, poz. 189), uznając, że udzielenie pełnomocnictwa do nawiązania umowy o pracę nie jest równoznaczne z upoważnieniem do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W niniejszej sprawie zakres umocowania udzielony przez skarżącą został jednak określony szeroko i dotyczył - obok zawierania i wypowiedzania umów o pracę z pracownikami oraz rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia - również upoważnienie do „*podpisywania innych dokumentów niezbędnych do zatrudnienia pracowników*”. Biorąc pod uwagę, że zawarcie klauzuli konkurencyjnej jest możliwe tylko z pracownikami, mającymi dostęp do szczególnie ważnych informacji, co oceniane jest wyłącznie przez pracodawcę (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008 nr 9-10, poz.130; z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356; z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 93), jak również moment zawierania takiej umowy (na gruncie przedmiotowej sprawy umowa o zakazie konkurencji została zawarta w dniu podpisywania umowy o pracę), nie można *a priori* uznać, jak przyjął to Sąd Okręgowy,

że umowa o zakazie konkurencji nie stanowi dla pracodawcy „innego dokumentu niezbędnego do zatrudnienia”. Już w projekcie do Kodeksu pracy z 2007 r. umowa o zakazie konkurencji ulokowana została w jednostce systematycznej tego aktu, zatytułowanej „Nawiązanie, zmiana i ustanie stosunku pracy” (zob. Kodeks pracy. Zbiorowy Kodeks pracy. Projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy. Katowice 2010). Pracodawcy zależy bowiem na ochronie interesów związanych z nieujawnianiem przez pracownika szczególnie ważnych informacji, w czasie, który dla konkretnego rodzaju interesu pracodawcy jest najistotniejszy (np. bezpośrednio po definitywnym ustaniu stosunku pracy). Zakaz konkurencji jest ustanawiany w interesie pracodawcy i to pracodawca określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego subiektywnego punktu widzenia i za wymagające ochrony z punktu widzenia jego istotnych interesów oraz przez jaki czas. Z zajmowaniem pewnych stanowisk łączy się wprost dostęp do informacji uzasadniających zawarcie klauzuli konkurencyjnej. Treści umowy konkurencyjnej, ale przede wszystkim towarzyszącym jej zawarciu okolicznościom (w tym zwłaszcza zgodnemu zamiarowi stron i celowi umowy (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) należy przypisać decydujące znaczenie. Skoro odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 316), to podpisanie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji przy podejmowaniu zatrudnienia może pozostawać „niezbędne celem zatrudnienia na danym stanowisku”, zaś odmowa podpisania takich dokumentów może nawet unicestwić przyszłe zatrudnienie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03, LEX nr 898250).

Powracając do głównego wątku przedmiotowej sprawy wskazać trzeba, że w literaturze oraz orzecznictwie brak jest zgodności co do skutków niewłaściwej reprezentacji pracodawcy. I tak, część autorów (A. Rzetecka-Gil, Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy przy rozwiązaniu umowy o pracę, MoPr 2008 nr 5, s. 272–274 jak i R. Pabis, Uprawnienie do reprezentowania spółki kapitałowej, MoPr 2005 nr 8, s. 25) prezentuje pogląd, że brak właściwej reprezentacji może prowadzić do uznania danej czynności (np. zawarcia umowy o zakazie konkurencji) za

bezwzględnie nieważną. Natomiast część doktryny reprezentuje pogląd, że dla bezpieczeństwa obrotu, i to nie tylko w stosunkach pracy – należy dopuścić, aby przepisy Kodeksu cywilnego o pełnomocnictwie mogły być stosowane w drodze wykładni *per analogiam* do działań fałszywego piastuna organu osoby prawnej. Konwalidacja nieważnej czynności prawnej kadłubowej rady (i podobnie zarządu) leży bowiem w interesie osoby prawnej i jej pracowników (por. m.in. S. Sołtyśński, Naprawianie nieważnych uchwał zarządu, Rzeczpospolita z dnia 10 października 2007 r. oraz W. Patulski (w:) Patulski, Orłowski, Komentarz dla menedżerów HR, s. 29). W uzasadnieniu postanowienia z dnia 14 kwietnia 2016 r., III PK 111/15 (LEX nr 3535006), Sąd Najwyższy odmiennie niż w wyroku z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03, przyjął, że „do umowy o pracę z członkiem zarządu spółki akcyjnej zawartej z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h. mają zastosowanie (na zasadzie analogii) przepisy art. 103 § 1 i 2 k.c. To zaś oznacza, że taka umowa nie jest czynnością prawną bezwzględnie nieważną (jak przyjmowano w orzecznictwie), lecz czynnością względnie nieważną, „niezupełną” (*negotium claudicans*), która może być następnie konwalidowana. Ważność takiej umowy - stosownie do art. 103 § 1 k.c. - będzie więc zależeć od jej potwierdzenia przez osobę, w imieniu której umowa została zawarta, a więc przez spółkę akcyjną. Do czasu potwierdzenia tak zawartej umowy przez spółkę akcyjną reprezentowaną zgodnie z art. 379 § 1 k.s.h., umowa o pracę między spółką (w imieniu której działał nieumocowany członek rady nadzorczej) a członkiem jej zarządu jest bezskuteczna. Jeśli nie nastąpi potwierdzenie umowy zawartej wadliwie z naruszeniem zasad reprezentacji spółki akcyjnej, to taka umowa jest nieważna od samego początku (*ex tunc*), w związku z czym nie wywoła żadnych skutków prawnych. Z kolei, potwierdzenie (konwalidacja) takiej umowy będzie oznaczać, że czynność prawna dokonana między stronami jest skuteczna z datą wsteczną (od dnia zawarcia umowy z naruszeniem zasad reprezentacji spółki). W okresie „wyczekiwania” umowa wywołuje jedynie skutek prawny w postaci związania stron, co oznacza, że żadna z nich nie może uwolnić się od zawartej umowy, z powołaniem się na jej nieważność bezwzględną (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1995 r., I CRN 48/95, OSNC 1995 nr 10, poz. 147; Rejent 1996 nr 1, s. 96, z glosą A. Szpunara; z dnia 7 listopada 1997 r., II CKN 431/97, OSNC 1998 nr 6, poz. 94 i z dnia 7 października 2010 r., IV CSK

95/10, LEX nr 898261 oraz uzasadnienie uchwały z dnia 12 października 2001 r., III CZP 55/01, OSNC 2002 nr 7-8, poz. 87; Przegląd Sądowy 2003 nr 2, s. 84, z glosą M. Uliaszka). Oznacza to, że do umowy o pracę z członkiem zarządu spółki akcyjnej zawartej z naruszeniem art. 379 § 1 k.s.h. ma zastosowanie art. 103 § 1 i 2 k.c.

Z kolei w wyroku z dnia 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13 (LEX nr 1488759), Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 k.p.), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3¹ i art. 18 k.p. oraz art. 60, art. 65 i art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje kierownik zakładu pracy (organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba – art. 3¹ k.p.), pomimo że do reprezentowania spółki prawa handlowego prowadzącej ten zakład uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 286). Wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488), zaś sankcja nieważności czynności z zakresu prawa pracy powinna być rozważana zupełnie wyjątkowo. W tym zakresie należy mieć na uwadze przyjmowanie w judykaturze liberalnej oceny skuteczności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych przez podmiot formalnie nieuprawniony, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280 - co do czynności rozwiązujących stosunek pracy). Oznacza to konieczność zachowania daleko idącej ostrożności w stosowaniu sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych z zakresu prawa

pracy dokonywanych z pominięciem rygoru reprezentacji pracodawcy przez podmiot, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone.

Mając na względzie brak ukształtowanego poglądu w kwestii skutków niewłaściwej reprezentacji pracodawcy (spółki kapitałowej) należy zatem opowiedzieć się za ostrożnym stosowaniem sankcji prawa cywilnego w stosunkach pracy, stojąc na stanowisku, iż sankcja bezwzględnej nieważności ma tu charakter wyjątkowy. Wyjątkowość zaś oznacza, zgodnie z ogólną dyrektywą systemową przepisów ją przewidujących, że nie powinno się jej interpretować rozszerzająco (*exceptiones non sunt extendendae*). Przyjmowanie m.in. w takich sytuacjach sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnej (umowy o zakazie konkurencji) staje w konflikcie z podstawowymi wartościami i zasadami leżącymi u podstaw nie tylko prawa pracy, ale całego systemu prawnego, w tym przypadku zasady *pacta sunt servanda*. Podsumowując powyższe nie można nie zauważyć, że Sąd Okręgowy stwierdzając nieważność spornej umowy o zakazie konkurencji nie wziął pod uwagę jednostkowych okoliczności sprawy (m.in. czasu zawarcia umowy o zakazie konkurencji, praktyki obowiązującej w skarżącej Spółce co do zawierania umów o zakazie konkurencji przez pracownika kadr oraz potwierdzenia przez zarząd Spółki treści pełnomocnictwa w zakresie umocowania dla D. P. do zawarcia umowy o zakazie konkurencji z pozwanym) i nie zastosował przepisów w sposób zindywidualizowany (z uwagi na brak jednolitych reguł interpretacyjnych względem stosowania art. 300 k.p. do klauzuli konkurencyjnej), sięgając po najbardziej dotkliwą, a zarazem wyjątkową sankcję – bezwzględną nieważność – której nie powinno się interpretować rozszerzająco (*exceptiones non sunt extendendae*).

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[r.g.]

