



Sygn. akt II PK 219/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. W.
przeciwko W.pl spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o zadośćuczynienie, odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 lipca 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 czerwca 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 czerwca 2015 r. W. W. wystąpił przeciwko W. pl Sp. z o.o. w W. z roszczeniem o zasądzenie na jego rzecz kwoty 40.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych oraz kwot po 5.000 zł za maj, czerwiec i lipiec 2014 r. tytułem odszkodowania za przestrzeganie przez niego zakazu konkurencji.

Wyrokiem z dnia 20 października 2017 r. Sąd Rejonowy w W. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych i oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączyła umowa o pracę w okresie od dnia 20 maja 2013 r. do dnia 30 kwietnia 2014 r. Powód wykonywał obowiązki dyrektora ds. operacyjnych. W punkcie 8 umowy o pracę na powoda został nałożony obowiązek niepodjęcia działalności konkurencyjnej zarówno w okresie obowiązywania umowy, jak i w okresie 12 miesięcy od jej rozwiązania. Jako działalność konkurencyjną uznawano udzielanie pożyczek konsumenckich online na okres krótszy niż 2 lata, czyli tzw. m. Powód został też zobowiązany do składania pracodawcy, nie później niż ostatniego dnia roboczego każdego miesiąca pisemnego oświadczenia, że nie prowadzi działalności konkurencyjnej. Naruszenie obowiązku pisemnego oświadczenia nie zwalnia pracownika z zakazu konkurencji. Zastrzeżono, że w przypadku niewypłacenia przez pracodawcę odszkodowania pomimo otrzymania oświadczenia pracownika w terminie 4 tygodni pracownik zostaje zwolniony z obowiązku niepodjęcia działalności konkurencyjnej, zaś pracodawca zostaje zwolniony z obowiązku wypłaty odszkodowania. Z kolei w punkcie 11.5 umowy strony umówiły się, że wszelkie ich pisemne oświadczenia będą dostarczane bądź osobiście, bądź listem poleconym z potwierdzeniem odbioru. Rozwiązując za porozumieniem stron umowę o pracę strony postanowiły, że w mocy pozostaje pkt 8 umowy o pracę.

Po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym powód zatrudniony był w (...) Bank S.A. na stanowisku menedżera projektu S. Do jego obowiązków należało m.in. koordynacja projektu M., obejmująca zarządzanie projektem, raportowanie i jego rozliczenie, identyfikowanie luk dla m., pozyskiwanie informacji dotyczących projektu i ich dalsza dystrybucja, określenie wytycznych dotyczących projektu dla systemów bankowych oraz uruchomienie sprzedaży produktu.

W dniach 29 maja 2014 r., 29 czerwca 2014 r. i 31 lipca 2014 r. powód drogą elektroniczną przesłał pozwanemu oświadczenia podpisane za pomocą podpisu elektronicznego. W ich treści wskazał, że w maju podjął pracę w banku na stanowisku menedżera projektu i od tego czasu pracuje wyłącznie dla banku. Nie

złożył wprost oświadczenia, z którego wynikałoby, że nie prowadzi działalności konkurencyjnej. Pracodawca nie dysponował wiedzą, w którym banku powód został zatrudniony. Pozwany nie wypłacił na rzecz powoda odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Odnosząc się do roszczenia powoda dotyczącego odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z porozumieniem zawartym w dniu 16 stycznia 2014 r. w mocy pozostały pkt 8.2 i 8.5 umowy o pracę. Zgodnie z pkt 8.5 odszkodowanie miało być wypłacane pracownikowi po otrzymaniu przez pracodawcę oświadczenia, o którym mowa w punkcie 8.2. Stanowi on, że pracownik zobowiązuje się składać pracownikowi oświadczenie, iż nie prowadzi działalności konkurencyjnej. Zdaniem Sądu pierwszej instancji powód nie wywiązał się z obowiązku spoczywającego na nim z mocy pkt 8.2 umowy o pracę, tym samym należało uznać, że nie zostały spełnione przesłanki niezbędne do aktualizacji obowiązku pracodawcy wypłaty na rzecz powoda odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 14 czerwca 2018 r. uwzględnił częściowo apelację powoda, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda 15.000 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji (w pozostałym zakresie apelację oddalił).

Sąd odwoławczy doszedł do wniosku, że powodowi przysługuje odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji. Podniósł, że Sąd Rejonowy nie zwrócił uwagi na treść stosunku prawnego łączącego strony po dniu 30 kwietnia 2014 r., ukształtowanego porozumieniem o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16 stycznia 2014 r. (k. 13 i 13v a.s.). Stosownie do treści powyższego porozumienia strony zgodnie postanowiły o rozwiązaniu z dniem 30 kwietnia 2014 r. umowy o pracę (§ 1 porozumienia). W myśl § 3 strony zgodnie oświadczyły jednak, że pomimo rozwiązania umowy pozostają w mocy postanowienia umowy zwarte w pkt 7 - w zakresie obowiązku pracownika zachowania poufności, w pkt 8 w zakresie zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy i skutków jego zakazu oraz w pkt 9 w zakresie zakazu pozyskiwania pracowników i podejmowania innego opisanego tam działania na szkodę pracodawcy, bezterminowo po rozwiązaniu umowy.

Konsekwencją prawną powyższego porozumienia było ekspirowanie stosunku pracowniczego na dzień 30 kwietnia 2014 r. w sposób unormowany postanowieniami przewidzianymi w umowie o pracę z dnia 20 maja 2013 r. (k. 8 i nast. a.s.) przy jednoczesnym zachowaniu w mocy ściśle określonych, enumeratywnie wymienionych, postanowień zawartych w umowie (pkt 7, 8 i 9). Oznacza to, że po dniu 30 kwietnia 2014 r. stron nie były związane treścią umowy o pracę obowiązującej na dzień 20 maja 2013 r., w tym w szczególności nie były zobowiązane do składania skutecznych prawnie oświadczeń w formie pisemnej. Sąd zaznaczył, że treść porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę nie obejmowała pkt 11 umowy o pracę. Tym samym wbrew twierdzeniom Sądu pierwszej instancji, powód nie miał obowiązku dochowania odpowiedniej formy przewidzianej w punkcie 11.5 umowy i mógł tego dokonać również w formie elektronicznej - za pośrednictwem maila.

Sąd odwoławczy rozważał również czy nadesłane przez powoda oświadczenia w formie e-mailowej spełniały nałożony na niego obowiązek informacyjny określony w pkt 8.2 umowy z 20 maja 2013 r. W tym ujęciu zwrócił uwagę na charakter oświadczeń wymaganych w pkt 8.2 umowy. W jego ocenie nie miały one charakteru oświadczenia woli. Stosownie do art. 60 k.c. immanentnym elementem oświadczenia woli jest wola oświadczającego wywołania określonych skutków prawnych. Składane przez powoda oświadczenia o niepodjęciu przez niego działalności konkurencyjnej nie kreowały natomiast skutków prawnych w znaczeniu wywierania wpływu na stosunek zobowiązaniowy, potwierdzały jedynie zaistnienie faktu, który stanowił przesłankę wypłaty odszkodowania. Ocena ta doprowadziła Sąd odwoławczy do wniosku, że niezłożenie oświadczenia nie prowadziło do wygaśnięcia zakazu konkurencji i nie stanowiły samoistnej podstawy nabycia prawa do odszkodowania. Z treści umowy nie wynika bowiem, aby zobowiązanie odszkodowawcze za powstrzymywanie się od pracy powstawało w wyniku złożenia oświadczenia o którym mowa w pkt 8.2. umowy, a z samego faktu nawiązania umowy o zakazie konkurencji i powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (pkt 8.3 *in fine*). Przeciwna wykładnia zawartej umowy, a w szczególności prowadząca do wniosku, że warunkiem *sine quo non* powstania po stronie powoda wierzytelności w wysokości 25% wynagrodzenia byłaby natomiast

wprost sprzeczna z treścią samej umowy, jak również jej celem i istotą umowy o zakazie konkurencji uregulowanych wart. 101² k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, punkt 8.5 stanowi warunek (w myśl art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.) kształtujący po stronie pozwanej możliwość wstrzymania się z wypłatą odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Z treści umowy nie wynika natomiast, aby brak tego rodzaju oświadczeń miał wpływać na „wygaśnięcie” zobowiązania. Strony nie przewidziały bowiem, poza zastrzeżeniem z pkt 8.5 umowy, innych konsekwencji niespełnienia tego warunku. Nie może on również stanowić przesłanki warunkującej powstanie wierzytelności po stronie powodowej, gdyż w takim wypadku dochodziłoby do wypaczenia istotny stosunku zobowiązaniowego wynikającego z umowy, o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy, inaczej niż Sąd Rejonowy, uznał, że należy uwzględnić stanowisko powoda, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, omawiane oświadczenia powinny być odczytywane, jako informacja, o której mowa w pkt 8.2 umowy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że składane oświadczenia wiedzy powoda odnosiły się wprost do wymogu informowania pracodawcy o powstrzymywaniu się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. W przeciwnym bowiem wypadku oświadczenia powoda i informowanie strony pozwanej o podjęciu zatrudnienia byłyby zupełnie irracjonalne. Bez znaczenia natomiast dla wykładni powyższych oświadczeń jest to czy strona pozwana mogła sprawdzić prawdziwość tych informacji (m.in. ze względu na niewskazanie przez powoda danych nowego pracodawcy). Sąd nie zgodził się z twierdzeniem pozwanego jakoby niewypłacenie powodowi odszkodowania w terminie określonym w pkt 8.5 umowy skutkowało wygaśnięciem obowiązku pozwanego do wypłaty świadczeń z tego tytułu. Pozwany twierdził, że jest to zgodne z art. 101² § 2 k.p. Pogląd ten jest jednak nietrafny, co już przesądza w orzecznictwie. Z dosłownego brzmienia przepisu wynika jedynie, że w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji albo w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Inny skutek z mocy prawa w takiej sytuacji nie następuje, co nie oznacza, że strony nie mogą w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przewidzieć wyrażnie

innych skutków w granicach swobody kształtowania treści stosunku prawnego (art. 353¹ k.c.).

W rezultacie Sąd odwoławczy przystąpił do oceny czy nie doszło do wygaśnięcia obowiązku odszkodowawczego po stronie pozwanego pracodawcy wskutek zawartej w pkt 8.5. przesłanki. Postanowienie to brzmi „w przypadku niewypłacenia odszkodowania przez pracodawcę pomimo oświadczenia pracownika w terminie 4 tygodni od daty określonej w punkcie 8.5., pracownik zostanie zwolniony z obowiązku niepodjęcia działalności konkurencyjnej z dniem ostatniej wypłaty odszkodowania, a pracodawca zostanie zwolniony z obowiązku realizowania dalszych wypłat odszkodowania”. Warunkiem wygaszającym odpowiedzialność pracodawcy w przypadku powyższego ustępu umowy jest zatem uzależnione od niewypłacenia odszkodowania w terminie 4 tygodni od daty złożenia oświadczenia. Powyższe miało natomiast nastąpić od „dnia ostatniej wypłaty odszkodowania”, a więc faktycznego uiszczenia przez pozwanego co najmniej jednej raty wymaganego odszkodowania. Brak jakiegokolwiek wypłaty odszkodowania skutkuje natomiast nieziszczeniem się warunku określonego w punkcie 8.5. umowy, a przez to wygaśnięcia obowiązku pozwanego do zapłaty odszkodowania za cały sporny okres. Zdaniem Sądu Okręgowego tak sformułowany warunek należało uznać za niedopuszczalny. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się bowiem, że spełnienie świadczenia nie może być warunkiem rozwiązującym stosunek zobowiązaniowy w rozumieniu art. 89 k.c.

Na koniec rozważań Sąd Okręgowy podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zakreślała rozumienie „działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy”. W rozumieniu stron (pkt 8.1 *in fine*) tego rodzaju działania dotyczyły udzielania pożyczek konsumenckich online na okres krótszy niż 2 lata. Z literalnego brzmienia zakresu działalności konkurencyjnej wynika, że dotyczyła ona udzielania pożyczek. Nie była to zatem działalność którą trudnił się powód w trakcie pracy na rzecz (...) Bank, gdyż dotyczyła ona stworzenia i wdrożenia produktu „m.”. Oczywiście, w ostatecznym zakresie program „S.” miał prowadzić do uruchomienia analogicznego do pozwanej Spółki produktu, lecz oferowanej przez podmiot będący bankiem nadzorowany przez KNF. Nie oznacza to jednak, że powód miał tych pożyczek konsumenckich udzielać, czym

się zajmował u pozwanej. Sąd w tym kontekście podkreślił, że strony umownie zastrzegły, iż działalność bankowa nie wlicza się w rozumienie „działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy”. Ponadto strony wyraźnie zaznaczyły, że jeśli główną działalnością pracodawcy będzie działalność bankowa strony wynegocjują w dobrej wierze zmianę” umowy. W tych okolicznościach, Sąd odwoławczy uznał, że powód nie naruszył umownego zakazu konkurencji.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w zakresie pkt 1 i 3, zarzucając mu naruszenie:

- art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 8.2. oraz 8.4 umowy o pracę z dnia 20 maja 2013 r. w związku z § 3 pkt 2 porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16 stycznia 2014 r. poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż oświadczenie powoda skierowane do pozwanego, że podjął pracę w banku jako menedżer projektu pozostaje zgodne z pkt. 8.2. umowy o pracę nakazującym złożenie pisemnego oświadczenia o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej;

- art. 101² § 1 i 2 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. oraz 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 8.5. umowy o pracę w związku z § 3 pkt 2 porozumienia, przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż nie jest dopuszczalne zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji możliwości zwolnienia pracownika od powstrzymywania się od wykonywania działalności konkurencyjnej z jednoczesnym zwolnieniem pracodawcy od obowiązku wypłaty na rzecz pracownika świadczenia;

- art. 101² § 1 i 2 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. oraz 353¹ k.c. w związku z art. 487 § 2 w związku z art. 488 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 8.5. umowy o pracę w związku z § 3 pkt 2 porozumienia poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż podstawą wypłaty odszkodowania przez pracodawcę nie jest przestrzeganie zakazu konkurencji przez byłego pracownika, lecz sama umowa o zakazie konkurencji;

- art. 101¹ § 1 k.p. w związku z art. 101² § 1 i 2 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 8.1. umowy o pracę w związku z § 3 pkt 2 porozumienia przez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż powód nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pozwanej.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części, to jest w pkt 1 oraz 3.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera podstaw uzasadniających wzruszenie zaskarżonego wyroku.

Postępowanie kasacyjne ma charakter sformalizowany. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenie faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Przypomnienie to ma w sprawie znaczenie, gdyż pierwsza i czwarta podstawa skargi skupia uwagę na faktach, a nie na wykładni prawa. Okoliczności czy oświadczenie złożone przez powoda wypełniało obowiązek zawarty w umowie o pracę, jak również, to czy powód podjął działalność konkurencyjną, czyli działalność pozostającą poza treścią zobowiązania, nie mogą być oceniane przez Sąd Najwyższy. Aspekty te bowiem odnajdują się w *questiones facti*, a nie *questiones iuris*, a to oznacza, że nie można ich badać i weryfikować w postępowaniu kasacyjnym.

Rozbieżność stanowisk zachodząca między Sądem a skarżący co do oceny czy powód podjął działalność konkurencyjną sprowadza się do określenia zakresu zakazu. W ocenie Sądu zakaz nie dotyczył podmiotów będących bankami, a według pozwanego umowna działalność konkurencyjna została zdefiniowana przedmiotowo (rodzajem zabronionych czynności). W rezultacie bez znaczenia pozostaje rodzaj podmiotu na rzecz którego czynności te były realizowane. Rozbieżność ta dotyczy treści umowy o zakazie konkurencji, a zatem sfery faktycznej, której w postępowaniu kasacyjnym nie można wzruszyć. Kwestia ta nie świadczy zatem o naruszeniu art. 65 § 1 i § 2 k.c. przez jego błędną wykładnię. Ten sposób naruszenia przepisu prawa materialnego polega bowiem na mylnym rozumieniu jego treści, co w sprawie nie miało miejsca.

Nie inaczej jest w przypadku skonfrontowania oświadczeń składanych przez powoda z treścią pkt 8.2 umowy o pracę. Interpretacja umów zgodnie z art. 65 § 2

k.p. nie została zdeterminowana dosłownym brzmieniem postanowień, ale w pierwszej kolejności zgodnym zamiarem stron i celem umowy. Tymi wyznacznikami kierował się Sąd odwoławczy, co oznacza, że nie można mu przypisać błędnej wykładni art. 65 § 1 i 2 k.c.

Skoro nie zostało podważone ustalenie, że powód nie naruszył zakaz konkurencji, to bezcelowa staje się ocena uchybienia art. 101² § 1 i 2 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. oraz 353¹ k.c. w związku z art. 487 § 2 w związku z art. 488 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 8.5. umowy o pracę w związku z § 3 pkt 2 porozumienia. Zarzut ten ma bowiem sens tylko w razie przyjęcia, że doszło do naruszenia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji. Jedynie w tym wypadku można bowiem rozważać czy odszkodowanie wobec nieprzestrzegania zakazu konkurencji jest należne, czy też nie.

Pozostaje zatem ocenić ostatni element skargi. W odwołaniu do art. 101² § 1 i 2 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. oraz 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt 8.5. umowy o pracę w związku z § 3 pkt 2 porozumienia pozwany twierdzi, że dopuszczalne jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji możliwości zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji z jednoczesnym zwolnieniem pracodawcy od obowiązku wypłaty na rzecz pracownika świadczenia. W umowie o zakazie konkurencji (pkt 8.5 umowy o pracę) zastrzeżono, że jeśli wypłata odszkodowania nie nastąpi w odpowiednim czasie pracownik jest zwolniony z zakazu konkurencji, a pracodawca jest zwolniony z konieczności wypłaty odszkodowania. W ocenie pracodawcy tego rodzaju klauzula jest dopuszczalna. Sąd Okręgowy zanegował to stanowisko. Pozwany podniósł, że zawieranie tego rodzaju klauzul zostało zaaprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wskazał na wyrok z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 86/14, LEX nr 1573969).

Odnosząc się do przedstawionej rozbieżności trzeba stwierdzić, że istotnie w wymienionym judykacie Sąd Najwyższy uznał za ważne i skuteczne postanowienie, zgodnie z którym „zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestanie obowiązywać, jeżeli pracodawca złoży pracownikowi oświadczenie o zwolnieniu go z przestrzegania tego zakazu”. Zapatrywanie to oparte zostało na ocenie, że treść art. 101² § 2 k.p. nie sprzeciwia się wprowadzeniu postanowienia umownego,

zgodnie z którym pracownik rezygnuje z odszkodowania w przypadku zwolnienia go z obowiązku zachowania zakazu konkurencji. Problem w tym, że pogląd ten jest dyskusyjny, a szereg argumentów skłania do jego odrzucenia.

Strony w pkt 8.5 nie zastrzegły, że pracodawca ma prawo złożyć oświadczenie o wcześniejszym rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Stwierdziły tylko, że brak zapłaty odszkodowania w terminie zwalnia obie strony – pracownika z zakazu, a pracodawcę z obowiązku zapłaty odszkodowania. Postanowienie to nie przesądza zatem o tym, czy na skutek zdarzenia (braku zapłaty odszkodowania) dochodzi do zakończenia więzi prawnej. Reguluje tylko aspekt dotyczący wzajemnych świadczeń. Powstaje więc pytanie czy rozwiązanie tego rodzaju jest dopuszczalne. W tym kontekście trzeba wskazać, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter odpłatny. Pracodawca chroni świadczenie należne pracownikowi. Po pierwsze, w art. 101² § 3 k.p. określił jego gwarancyjną wysokość. Nieskuteczne są zatem postanowienia umowne określające wysokość odszkodowania na poziomie niższym, albo statuujące, że nie będzie ono przysługiwać. Nawiązując do pkt 8.5. umowy staje się jasne, że nieważne jest postanowienie zwalniające pracodawcę z obowiązku spełnienia świadczenia bez rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Po drugie, z art. 101² § 2 k.p. wynika, że świadczenie pracownika (zakaz konkurencji) przestaje obowiązywać przed ustaniem umowy, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Oznacza to, że ziszczenie się tych przesłanek 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, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 93). W rezultacie, należy przyjąć, że według ustawodawcy pracownik zachowuje prawo do odszkodowania także wówczas, gdy zatrudniający nie wywiązuje się ze swego obowiązku oraz gdy świadczenie pracownika straciło dla niego znaczenie. Reguła ta ma charakter wiążący, nie można jej zmienić w drodze postanowień umownych. Znaczy to tyle, że wadliwe jest zastrzeżenie dalej idące, które polega na zwolnieniu pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania przed końcem trwania umowy o

zakazie konkurencji. Mając na uwadze wskazane właściwości, należy dojść do wniosku, że zastrzeżenie zawarte w pkt 8.5, w zakresie w jakim pozbawia pracownika prawa do odszkodowania, jako sprzeczne z ustawą, jest nieważne (art. 58 § 1 i § 3 k.c. w związku z art. 101² § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p.).

Analizując pkt 8.5. umowy można również rozważać, czy przewidziana tam treść nie stanowi porozumienia w zakresie sposobu rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Takiego skutku nie dostrzega jednak nawet skarżący. Warto go jednak omówić, gdyż ma on wpływ na zrozumienie relacji zachodzącej między pkt 8.5 umowy a art. 101² § 2 k.p.

Umowy o zakazie konkurencji są zobowiązaniami terminowymi. W przepisach Kodeksu pracy nie przewidziano sposobów wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji. Zabieg ten świadczy o występowaniu w art. 101¹–101³ k.p. przejawów funkcji ochronnej ukierunkowanej na pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356). Orzecznictwo Sądu Najwyższego, głównie kierując się potrzebami leżącymi po stronie pracodawców dopuściło możliwość posiłkowania się rozwiązaniami przewidzianymi w Kodeksie cywilnym. Upoważnienie to nie oznacza jednak, że w każdym przypadku decydujące znaczenie ma swoboda kontraktowa. Jednoznacznie wskazuje się bowiem, że ochronne właściwości przepisów o zakazie konkurencji nie dają podstawy do twierdzenia, że pracodawca jest uprawniony do złożenia jednostronnego oświadczenia woli, które powoduje ustanie klauzuli konkurencyjnej i uwolnienie się od zapłaty odszkodowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPIUS 2002, nr 7, poz. 155; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59, oraz z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 349.). Prawidłowy jest również pogląd, że art. 495 § 1 k.c. (odnoszący się do niemożliwości spełnienia świadczenia) nie ma zastosowania do umów o zakazie konkurencji. Zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania nie ma miejsca, także wtedy gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004, nr 5, poz. 84; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 listopada 2012 r., III APa 51/12, LEX nr 1254541.). Strony natomiast w drodze

porozumienia w dowolnej chwili mogą rozwiązać lub zmienić umowę o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 227/10, LEX nr 863982).

W licznych sprawach Sąd Najwyższy rozważał sposób i zakres wykorzystania względem umów o zakazie konkurencji instytucji znanych w Kodeksie cywilnym, których przedmiotem jest przedterminowe zakończenie umowy. W każdym przypadku uwzględniano, że wprawdzie rolą umów o zakazie konkurencji jest zabezpieczenie interesów pracodawcy w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, to jednak wkomponowano w nie również elementy ochronne ukierunkowane na zatrudnionego. Dlatego w orzecznictwie akcentuje się odpowiednie stosowanie przepisów prawa cywilnego, pod warunkiem że nie pozostaje ono w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Stanowisko to odwołuje się do art. 300 k.p. (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 oparciu o przedstawione wytyczne, w orzecznictwie podjęto próbę nakreślenia granic adaptowania przepisów Kodeksu cywilnego mogących posłużyć do wcześniejszego zakończenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Uznano za dopuszczalne zastrzeżenia prawa odstąpienia od umowy od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podstawą prawną postanowienia o odstąpieniu od umowy jest art. 395 k.c. Przewiduje on możliwość zastrzeżenia na rzecz jednej lub obu stron w ciągu oznaczonego terminu prawa do odstąpienia od umowy. Realizacja uprawnienia następuje przez złożenie oświadczenia drugiej stronie umowy. Charakteryzując tę instytucję, należy stwierdzić, że prawo odstąpienia jest dodatkowym zastrzeżeniem umownym. Analizując treść art. 395 § 1 k.c., należy przyjąć, że elementami koniecznymi prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji są, po pierwsze, wskazanie strony (stron), której (którym) będzie przysługiwać uprawnienie, a po drugie, określenie terminu końcowego, do którego beneficjent będzie mógł od umowy odstąpić. Pewne jest, że niewskazanie terminu, do którego zastrzeżenie odstąpienia ma obowiązywać, powoduje, iż jest ono nieważne (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013, nr 1–2, poz. 6. i z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008,

nr 7–8, poz. 91). W orzecznictwie wskazano, że wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzuli przewidującej możliwość zwolnienia pracownika „w każdym czasie” z określonego umową zakazu konkurencji nie jest oznaczeniem terminu, w którym może zostać wykonane przez pracodawcę prawo odstąpienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 90/12, LEX nr 1276218). Skutkiem skorzystania przez pracodawcę (pracownika) z prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji jest zwolnienie stron z wzajemnych świadczeń. Konsekwencja ta nie jest sprzeczna z zasadami prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 248). W orzecznictwie podkreśla się, że zgodne z art. 300 k.p. w związku z art. 395 § 1 k.c. jest zastrzeżenie odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji, gdy ma ono nastąpić do dnia rozwiązania stosunku pracy. Akceptowana jest również sytuacja, gdy wprowadzie prawo do odstąpienia zostało dopuszczone w terminie późniejszym, jednak faktycznie pracodawca skorzystał z tego uprawnienia przed ustaniem zatrudnienia pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239.).

Postanowienie zawarte w pkt 8.5 umowy nie może zostać zakwalifikowana jako prawo odstąpienia od umowy. Po pierwsze, analiza tej części umowy wskazuje, że skutek ma być konsekwencją niewypłacenia odszkodowania, a nie złożenia przez pracodawcę oświadczenia drugiej stronie. Po drugie, nie zastrzeżono terminu, do którego pracodawca miałby odstąpić od umowy. Oznacza to, że omawiany punkt umowy nie może zostać zakwalifikowany jako umowne zastrzeżenie odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczono także możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 5.). Według art. 89 k.c. ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Zgodnie z art. 90 k.c. ziszczenie się warunku nie ma mocy wstecznej, chyba że inaczej zastrzeżono. Cecha ta odróżnia warunek od umownego prawa odstąpienia od umowy, które jest uprawnieniem kształtującym, ze skutkiem *ex tunc*. W ramach umów o zakazie konkurencji

najczęściej stosowany jest warunek rozwiązujący. Polega on na uzależnieniu ustania czynności prawnej (umowy) od ziszczenia się zdarzenia zgodnie opisanego przez strony. Oznacza to, że zamierzony efekt wystąpi samoistnie bez potrzeby składania przez pracodawcę lub pracownika dodatkowych oświadczeń woli. Przepis art. 89 k.c. uzależnia skuteczność warunku od zaistnienia zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ustawodawca posłużył się w tym przypadku koniunkcją. Oznacza to, że zdarzenie stanowiące przedmiot warunku musi spełniać kumulatywnie obie cechy. W orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, OSNP 2008, nr 19–20, poz. 283.) jako warunek rozwiązujący zakwalifikowano zastrzeżenie umowne polegające na uprawnieniu zgromadzenia wspólników spółki kapitałowej (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) do podjęcia uchwały w przedmiocie zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. Przyjęto, że organ ten nie reprezentuje pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy, a zatem zachowanie takie nosi cechy zdarzenia przyszłego i niepewnego. Pogląd ten jest dyskusyjny, gdyż w takim wypadku zastrzeżono warunek potestatywny. Polega on na tym, że jego skutek uzależniony jest od zachowania jednej ze stron więzi prawnej. Właściwość ta zbliża tego typu warunek do umownego prawa odstąpienia od umowy. Można zatem głosić, że skuteczność zastosowania takiego warunku jest akceptowalna, jeżeli zdarzenie przyszłe i niepewne (w postaci uchwały zgromadzenia wspólników) wystąpi do dnia rozwiązania zatrudnienia pracowniczego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2020 r., I PK 241/18, niepublikowany). W przeciwnym razie doszłoby do eskalacji stanu niepewności po stronie pracownika, który rezygnując z podjęcia działalności konkurencyjnej, byłby narażony w dowolnym czasie na przewartościowanie sytuacji prawnej. W tym kontekście należy wspomnieć, że oddzielenie zgromadzenia wspólników od spółki i traktowanie go jako podmiotu niezależnego jest iluzoryczne. Mając na uwadze wskazane racje, należy uznać, że niedopuszczalny jest warunek polegający na niewypłaceniu przez pracodawcę odszkodowania. W takim wypadku nie sposób uznać, że posiada on cechy zdarzenia niepewnego. Stan „niepewności” odrywa zdarzenie od stron więzi prawnej. Chodzi bowiem o sytuacje, które są niepewne w tym znaczeniu, że nie zostaną w dowolnym czasie zainicjowane przez jedną ze stron. Skoro umowa o

zakazie konkurencji ma charakter terminowy, a prawo do odszkodowania należnego pracownikowi podlega ochronie, w tym w sytuacjach opisanych w art. 101² § 2 k.p., to trudno uznać za prawidłowe zastrzeżenie, które trwałość umowy pozostawia woli jednej ze stron. Zasady prawa pracy skupiające uwagę na ochronie pracownika nie pozwalają w rozumieniu art. 300 k.p. na adaptowanie art. 89 k.c. w sytuacji, gdy niewypłacenie przez pracodawcę odszkodowania ma stanowić warunek rozwiązujący umowę o zakazie konkurencji (zob. M. Lewandowicz-Machnikowska, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, OSP 2009 nr 9, poz. 98). Oznacza to, że pkt 8.5. umowy nie może zostać potraktowany jako warunek rozwiązujący zawartą przez strony umowę.

W orzecznictwie dopuszczono również możliwość zastrzeżenia prawa wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. W przeważających wypowiedziach orzeczniczych przyjmuje się, że dopuszczalność wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej powinna zostać wyraźnie zastrzeżona przez strony. Powinny one również stypizować przypadki, w których może dojść do wypowiedzenia umowy. Możliwość skutecznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uzależniona jest od spełnienia wcześniej określonej przez strony okoliczności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241). Podkreśla się przy tym, że tylko ważne powody mogą upoważniać pracodawcę do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013, nr 1–2, poz. 6.). W orzecznictwie przyjęto też, że ogólnie sformułowana przyczyna odnosząca się do ustania powodów ustanowienia zakazu nie podlega weryfikowaniu przez sąd (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11, LEX nr 1228851). W tym ujęciu skutek w postaci wcześniejszego ustania klauzuli konkurencyjnej nastąpi jedynie wówczas, gdy ziszcza się warunki i przesłanki uzgodnione wcześniej przez strony. Wskazany kierunek wykładni akcentuje aspekt ochronny, a ten wyklucza ryzyko swobodnego i bezproblemowego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539). Przeciwne stanowisko też jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023), jednak nie ma charakteru

dominującego. W rozpoznawanej sprawie pewne jest, że strony nie zastrzegły prawa wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, a tym bardziej nie określiły przyczyn uzasadniających tę czynność.

Suma przeprowadzonych rozważań jest stwierdzenie, że postanowienie zawarte w pkt 8.5 umowy nie spełnia wypracowanych w orzecznictwie przypadków umożliwiających zakończenie umowy o zakazie konkurencji. Skoro tak, to trudno uznać, że może stanowić podstawę do „zamrożenia” wzajemnych świadczeń stron w okresie od niewypłacenia pracownikowi odszkodowania do daty wyznaczającej rozwiązanie umowy z upływem terminu na jaki została zawarta. Za taką konkluzją przemawiają argumenty systemowe. Jeśli zdarzenie polegające na niewypłaceniu pracownikowi odszkodowania nie może prowadzić do zakończenia umowy o zakazie konkurencji, to zrozumiałe staje się, że nie może skutkować zwolnieniem z obowiązku wypłaty odszkodowania w ramach wiążącej umowy.

Kierując się przedstawionymi argumentami Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.