

POSTANOWIENIE

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. F.

przeciwko I. S.A. w W.

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 10 maja 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 6 lipca 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 6 lipca 2017 r. oddalił apelację K. F. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 19 stycznia 2017 r., mocą którego zasądzono od I. S.A z siedzibą w W. na rzecz powoda kwotę 18.000 zł brutto tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi.

W sprawie ustalono, że Spółka V. S.A. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 28 listopada 2001 r. Jedynym akcjonariuszem tej spółki był V. International Holding GMBH. W dniu 9 września 2014 r. G. Holding S.A. z siedzibą w W. nabył od V. International Holding GMBH z siedzibą w Wiedniu 100% akcji w kapitale zakładowym spółki V. S.A. z siedzibą w W.. W dniu 2 lutego 2015 r. spółka V. S.A. zmieniła firmę na I. S.A. z

siedzibą w W.. Dalej w dniu 1 czerwca 2015 r. spółka I. S.A. z siedzibą w W., po dokonanym podziale spółek, zmieniła firmę na I. S.A. z siedzibą w W..

K. F. był zatrudniony w V. S.A. z siedzibą w W., na podstawie umowy o sprawowanie funkcji członka zarządu obowiązującej od dnia 1 maja 2007 r. do dnia 31 marca 2015 r. W pkt V umowy strony zawarły postanowienia odnośnie do zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej i konfliktu interesów. Ponadto K. F. jako członek zarządu zobowiązał się, że do chwili upływu sześciu miesięcy od zakończenia swej funkcji w tych krajach, w których działa grupa V. International Holding GMBH, nie podejmie działalności samodzielnej ani też niesamodzielnej. W przypadku wypowiedzenia przez spółkę umowy, członek zarządu przez okres 6 miesięcy miał otrzymywać zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości 50% stałego wynagrodzenia określonego w umowie.

W dniu 10 września 2014 r. wskutek odwołania powoda z funkcji członka zarządu, spółka rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 1 kwietnia 2015 r. powód został powołany na stanowisko prezesa zarządu nowo powstałej spółki A. Sp. z o.o. z siedzibą w W. Zakres prowadzonej działalności pokrywał się z zakresem działalności prowadzonej przez V. S.A., a następnie przez I. S.A.

W piśmie z dnia 28 kwietnia 2015 r. pozwana spółka wskazała, że z uwagi na fakt, iż powód wbrew obowiązującej go klauzuli konkurencyjnej, podjął działalność konkurencyjną w formie podjęcia prowadzonej przez niego działalności gospodarczej oraz przez podkupywanie pracowników, wstrzymała się z obowiązkiem wypłaty jakiegokolwiek świadczenia z tytułu powstrzymywania się przez powoda od działalności konkurencyjnej.

W ocenie Sądu Rejonowego, obowiązek zapłaty powstał wraz z zaktualizowaniem się zakazu konkurencji, to jest dnia 1 kwietnia 2015 r. – wtedy nie istniał już stosunek pracy między stronami. Natomiast treść zawartej umowy wskazywała, że powód zobligowany był do niepodjęcia działalności konkurencyjnych wyłącznie w krajach, w których działa grupa V. International Holding GMBH. *A contrario*, powód mógł wykonywać działalność konkurencyjną w krajach, w których grupa ta nie prowadzi działalności gospodarczej.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd

pierwszej instancji i przyjął je za własne. W ocenie prawnej, Sąd odwoławczy podkreślił, że powód nie mógł naruszyć zakazu konkurencji, bowiem, w chwili aktualizacji tego obowiązku grupa V. International Holding GMBH nie działała na terenie Polski. Tym samym Sąd Okręgowy poparł w całości i przyjął za własne rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając go w całości, wskazując w podstawach skargi naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 176 § 1 Konstytucji RP, art. 387 § 2¹ k.p.c. oraz art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 101² § 1 k.p., art. 353¹ k.c., art. 65 § 2 k.c., art. 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na oczywistą zasadność skargi.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jeśli zachodzi nieważność postępowania lub jeśli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność.

Przechodząc do oceny okoliczności mających uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno

się ostać. Doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Innymi słowy, o przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie decyduje przy tym samo oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego przez sąd, który wydał zaskarżone orzeczenie, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2012 r., III SK 16/12, LEX nr 1232793).

Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie, 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). Stosownie do art. 101² § 1 k.p., przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. Ten pierwszy stanowi, że 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.

Na tle powyższej regulacji formułuje się wniosek, że określenie dopuszczalnego umownego zakresu zakazu konkurencyjnego przybiera wymiar zindywidualizowany, a treść umowy oraz towarzyszące jej zawarciu okoliczności oceniane są przez pryzmat dyrektyw interpretacyjnych zawartych w art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tym samym, co podkreślane jest w doktrynie, zakres zakazu konkurencji wyznaczany jest obiektywnymi i subiektywnymi czynnikami (por. M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk

1996, s. 275). Pierwszy odwołuje się do realnej możliwości naruszenia interesu pracodawcy. Drugi kładzie nacisk na umowne określenie przedmiotu zakazu (por. P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Z. Góról red., Warszawa 2014, LEX). W analizowanej sprawie, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta przez V. S.A. w dniu 1 maja 2007 r., a z jej treści wynikał zakaz podjęcia działalności przez K. F. na terytorium tych krajów, w których działa grupa V. International Holding GMBH. Dalej, wymienione zostały podmioty, na rzecz których członek zarządu nie mógł wykonywać żadnej działalności, po ustaniu umowy o pracę przez okres sześciu miesięcy. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że w dniu 9 września 2014 r. G. Holding S.A. z siedzibą w W. przejęła V. S.A., po czym, po zmianie nazwy, w dniu 1 czerwca 2015 r., nastąpił podział przejętej spółki i dalsza zmiana nazwy. Przyjmując, że nowy pracodawca (spółka przejmująca, a następnie spółka powstała w wyniku podziału) mógł stać się stroną zawartej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły inne niż art. 23¹ k.p. przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków (np. art. 551 i następne k.c.; art. 494, art. 531 k.s.h., por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16, LEX nr 2397581, z dnia 24 października 2017 r., II PK 298/16, LEX nr 2426551), to szczegółowego wyjaśnienia wymaga treść zawartej umowy. Należy podkreślić, że po dokonaniu zmian podmiotowych pracodawcy, strony klauzuli konkurencyjnej nie zmieniły treści zakazu.

Modyfikacja tego zobowiązania, polegająca na rozwiązaniu lub zmianie umownej więzi prawnej, mogła nastąpić wówczas, gdy oświadczenie woli zostałoby złożone przez osobę uprawnioną lub organ uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W wypadku pracownika (byłego pracownika) posiadającego status urzędującego członka zarządu prawo takie przysługuje radzie nadzorczej lub pełnomocnikowi powołanemu uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 3¹ § 1 k.p.).

Nie ulega wątpliwości, że pracodawca może zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy tylko z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest

to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Na gruncie niniejszej sprawy *a priori* można przyjąć, że członek zarządu jest osobą mającą dostęp do tego rodzaju informacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2004 r., I PK 534/03, LEX nr 143421). Odnosząc się zatem do sfery funkcjonalnej i mając na uwadze, że zakaz konkurencji ustanawiany jest w interesie pracodawcy, można przyjąć, że istniała podstawa do zawarcia klauzuli konkurencyjnej. Z drugiej jednak strony nie można pominąć, że umowny charakter zobowiązania zmusza do uwzględnienia czynnika polegającego na ochronie pracownika. Sprowadza się on do postulatu takiego ukształtowania umowy o zakazie konkurencji, który nie prowadzi do nieuzasadnionego ograniczania wolności podejmowanego zatrudnienia. Jeżeli zatem w ocenie pracodawcy zawierającego umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zakaz miał dotyczyć podejmowania działalności konkurencyjnej przez powoda jedynie na terytorium tych krajów, na których działa grupa V. International Holding GMBH, to nie można dokonywać wykładni rozszerzającej tak określonej treści umowy wraz ze zmianą podmiotu zatrudniającego. Jednocześnie bowiem ze zbyciem 100% udziałów na rzecz G. Holding S.A. z siedzibą w W., grupa V. International Holding GMBH zaprzestała swojej działalności na terytorium Polski (10 września 2014 r.). Nadmierne ograniczenie wolności wyboru wykonywania zawodu oraz miejsca świadczenia pracy może być potraktowane jako naruszenie przepisu art. 65 ust. 1 Konstytucji RP. Nazbyt szerokie zakreślenie zakazu konkurencji może również pozostawać w opozycji do zasady wolności działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP). Oznacza to, że wprowadzenie skonkretyzowanego obowiązku pracownika pozostawione zostało woli stron, a jego beneficjentem jest pracodawca, jednak fałszywe jest twierdzenie, że kontrahenci mają dowolność w zakresie ustalenia zakazu konkurencji. Konkluzja ta może mieć znaczenie w trakcie sądowej weryfikacji zachowania pracownika (por. P. Prusinowski, Zakaz konkurencji w prawie pracy, Z. Góral red., Warszawa 2014, LEX). Należy podkreślić, że zakres zakazu konkurencji może być przez strony umowy zmieniany, konkretyzowany czy dostosowywany do zmieniającej się sytuacji w czasie jej trwania. Czynność taka musi opierać się na wzajemnych uzgodnieniach, chyba że sama umowa przewiduje inny tryb wprowadzenia zmian (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539).

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że precyzyjne określenie zakresu zakazu konkurencji ustanawianego w klauzuli konkurencyjnej jest szczególnie ważne, gdyż po ustaniu stosunku pracy były pracownik nie jest objęty obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 4 k.p.), dookreślającym niekiedy zakres pracowniczych obowiązków. W razie ogólnikowego określenia zakresu zakazu konkurencji może powstać wątpliwość, czy były pracownik związany jest zakazem konkurencji tylko w tej dziedzinie działalności pracodawcy, w której posiada szczególnie ważne informacje, czy też zobowiązany jest do powstrzymania się od konkurencji we wszelkich sferach aktywności byłego pracodawcy. W tym aspekcie, nie ma racji skarżąca, twierdząc, że zaskarżone orzeczenie sprzeczne jest z istotą stosunku prawnego wynikającego z zakazu konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji (po ustaniu stosunku pracy) ma charakter klauzuli autonomicznej. Pod pojęciem klauzuli autonomicznej w doktrynie rozumie się umowy zawierane przez pracownika i pracodawcę obok indywidualnej umowy o pracę, uregulowane w przepisach prawa pracy. Wchodzą więc w grę nie tylko umowy o zakazie konkurencji, ale także umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej oraz tzw. umowa szkoleniowa, określająca prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z podnoszeniem przez tego pierwszego kwalifikacji zawodowych (zob. M. Raczkowski: Przejście zakładu pracy a klauzule autonomiczne, PiZS 2015 nr 11, s. 35-39). Konsekwencją uznania klauzuli konkurencyjnej za klauzulę autonomiczną umowy o pracę jest możliwość odwołania się do kodeksu cywilnego za pośrednictwem normy zamieszczonej w art. 300 k.p., z zastrzeżeniem określonych w niej przesłanek. Oznacza to, że należy respektować granice zastosowania przepisów k.c., które zostały wyznaczone przez wymaganie istnienia luki regulacyjnej w k.p. oraz warunek niesprzeczności tego procesu z zasadami prawa pracy. Samo zaś stosowanie przepisów k.c. może być jedynie odpowiednie, nie zaś bezpośrednie (uwagi dotyczące zarzutu naruszenia art. 353¹ k.c. i art. 65 § 2 k.c.). Reguły te obowiązują niezależnie od tego, czy umowa o zakazie konkurencji zawarta na okres po ustaniu stosunku pracy zostanie potraktowana jako klauzula autonomiczna umowy o pracę, czy też jako inna umowa

prawa pracy (por. A. Tomanek, Charakter prawny klauzuli konkurencyjnej, art. 101² k.p., Przegląd Sądowy 2014 nr 10, s. 36-49).

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. należy podkreślić, że w dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że ustanie zakazu konkurencji wskutek ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 86/14, LEX nr 1573969, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 93). W tej perspektywie przyjęcie przez Sądy *a meriti*, że nie doszło do naruszenia zakazu konkurencji z racji na przedstawione wcześniej argumenty, nie może prowadzić do wniosku, iż roszczenie powoda o wypłatę odszkodowania stanowi nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Natomiast z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku sądu rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omawiania przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego w apelacji argumentu, lecz obowiązek odniesienia się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że sąd rozważył je w całości przed wydaniem orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 38/09, LEX nr 523541 i z dnia 4 września 2014 r., II CSK 478/13, LEX nr 1545029 oraz postanowienie z dnia 9 grudnia 2015 r., II CSK 265/15, LEX nr 2148629). Analiza uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia pozwala na stwierdzenie, że Sąd Okręgowy rozpoznał zarzuty apelacji zgodnie z tak rozumianym obowiązkiem. Rozpoznanie sprawy w dwuinstancyjnym postępowaniu (art. 176 ust. 1 Konstytucji) nie oznacza, że każde naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. godzi w tę zasadę. Otóż postępowanie przed sądami określa ustawa (art. 176 ust. 2 Konstytucji). Może się zdarzyć, że sąd drugiej instancji nie rozważy zarzutu apelacyjnego. Wadliwość tę ocenia się ze względu na wpływ na wynik sprawy. Istotne jest również to, że sąd drugiej instancji samodzielnie ustala stan faktyczny (art. 382 k.p.c.) i suwerennie

stosuje prawo materialne, co oznacza, że jego orzeczenie może być diametralnie inne niż orzeczenie Sądu pierwszej instancji. Nie jest to niezgodne z zasadą dwuinstancyjnego postępowania (art. 176 ust. 1 i 2 Konstytucji). W tej sprawie nie ma rozbieżności między orzeczeniami Sądów pierwszej i drugiej instancji.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji. O kosztach orzekł w myśl art. 98 § 1 k.p.c.

r.g.