

POSTANOWIENIE

Dnia 4 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K.P.
przeciwko R. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4 lipca
2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Lublinie
z dnia 18 stycznia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 101/21,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

M.G.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 18 stycznia 2022 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną R. Sp. z o.o. w L. od wyroku Sądu Rejonowego Lublin - Zachód w Lublinie z dnia 20 kwietnia 2021 r., którym zasądzono od pozwanej na rzecz powoda K.P. kwotę 17.807,50 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od września 2018 r. do sierpnia 2019 r. w kwotach po 1.483,95 zł, ustalając odsetki od 11 dnia każdego miesiąca, umorzono

postępowanie w pozostałej części oraz rozstrzygnięto o kosztach postępowania w sprawie.

Pozwana R. Sp. z o.o. w L. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 18 stycznia 2022 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, to jest art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 101² § 1 i 2 k.p., art. 495 § 1 k.c. oraz art. 8 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zawała w pytaniach: a) czy istnieje obowiązek świadczenia odszkodowawczego pracodawcy ustanowionego na rzecz pracownika w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli świadczenie wzajemne pracownika w postaci powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej stało się bezprzedmiotowe dla pracodawcy i pracownik został z niego przez pracodawcę zwolniony ? b) czy w sytuacji zwolnienia pracownika przez pracodawcę z obowiązku świadczenia w postaci powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy zgodne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, jak też z celem i funkcją umowy o zakazie konkurencji z art. 101² k.p., jest dochodzenie przez byłego pracownika odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c.,

a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie

(por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Wymaga natomiast podkreślenia, że nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), podobnie jak nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP–wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów właśnie z tej przyczyny, że wbrew sugestiom skarżącego oba przedstawione przez niego problemy znalazły już rozstrzygnięcie w utrwalonym i – co szczególnie istotne – jednolitym orzecznictwie, które w sposób syntetyczny zostało ostatnio zaprezentowane w wyroku z dnia 8 lipca 2020 r., II PK 219/18 (OSNP 2021 nr 5, poz. 49), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił między innymi, że 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 (pracodawca) 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.

W omawianym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił także, że umowy o zakazie konkurencji są zobowiązaniami terminowymi, a w przepisach Kodeksu pracy nie przewidziano sposobów ich wcześniejszego ustania. Zabieg ten świadczy o występowaniu w art. 101¹-101³ k.p. przejawów funkcji ochronnej ukierunkowanej na pracownika (por. 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 co prawda 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 (por. powołaną wcześniej uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 oraz 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 (por. 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 w drodze porozumienia w dowolnej chwili mogą natomiast rozwiązać lub zmienić umowę o zakazie konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 227/10, LEX nr 863982). W orzecznictwie podjęto również 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 zaś 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 z kolei 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 zaś, że niewskazanie terminu, do którego zastrzeżenie odstąpienia ma obowiązywać, powoduje, iż jest ono nieważne (por. 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 orzecnictwie stwierdzono też, 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 (por. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 248). W orzecnictwie podkreśla się, że zgodnie 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 wprowadzenie prawa do odstąpienia zostało dopuszczone w terminie późniejszym, jednak faktycznie pracodawca skorzystał z tego uprawnienia przed ustaniem zatrudnienia pracowniczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239.). W orzecnictwie dopuszczono także 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 (por. 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 (por. 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 (por. 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 ziszczą 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 (por. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023), jednak nie ma charakteru dominującego.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa równocześnie, że jak wynika z pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji w pełni respektował taki kierunek wykładni przepisów regulujących umowy o zakazie konkurencji, przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego jednoznacznie wynikało, że łącząca strony umowa o zakazie konkurencji nie zawierała klauzuli umożliwiającej jej rozwiązanie. Przewidywała wprawdzie możliwość „odstąpienia” przez pracodawcę od umowy, ale „jedynie w formie pisemnej” (§ 2 i § 5 umowy). Nie określała natomiast ani warunków, ani terminów odstąpienia, a skarżąca nie odstąpiła od tej umowy w formie tam określonej. Z kolei powód wywiązał się z warunków umowy, gdyż po rozwiązaniu umowy o pracę nie podjął działalności określonej jako konkurencyjna łączącej strony w umowie o zakazie konkurencji.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy doszedł więc do przekonania, że skarżąca nie wykazała potrzeby poddania jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98

§ 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, orzekł jak w sentencji postanowienia.

[as]

M.G.