

**Wyrok z dnia 1 lipca 1998 r.**

**I PKN 218/98**

**Podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony (art. 30 § 4, art. 45 KP) zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup> § 1 KP), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły.**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie: SN Andrzej Kijowski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Krystyny G. przeciwko „K.” AG Spółce z o.o. w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 20 stycznia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e n i e**

Powódka Krystyna G. wniosła kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 20 stycznia 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Zgorzelcu z dnia 7 października 1997 r. [...]. Sąd Pracy oddalił jej powództwo przeciwko „K.” AG Spółce z o.o. w P. o uznanie wypowiedzenia jej umowy o pracę za bezskuteczne.

Powódka od 1 kwietnia 1993 r. była zatrudniona u strony pozwanej na czas nie określony na stanowisku kierownika kantoru. Od 27 września 1996 r. do 9 maja 1997 r. była niezdolna do pracy wskutek choroby. Z dniem 9 maja 1997 r. po stwierdzeniu zdolności do pracy, powódka powróciła do pracy u strony pozwanej. Równocześnie od lipca 1995 r. powódka prowadziła na własny rachunek działalność gospodarczą (przy ul. W. w Z.), sprzedając artykuły cukiernicze i papierosy. W tym cza-

się ubiegała się o uzyskanie zezwolenia Narodowego Banku Polskiego na rozpoczęcie działalności „kantorowej”, o czym poinformowała ówczesnego prezesa strony pozwanej. Prezes zapowiedział jej, że po otwarciu własnego kantoru jej dalsze zatrudnienie prawdopodobnie nie będzie możliwe. W maju 1996 r. powódka uzyskała zezwolenie NBP i rozpoczęła prowadzenie własnego kantoru walut. W sierpniu 1996 r. zarząd strony pozwanej postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę z uwagi na podjęcie przez nią działalności konkurencyjnej. Strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na 31 sierpnia 1997 r., jako podstawę wskazując art. 32 § 1 pkt 3 i art. 36 § 1 pkt 3 KP. Wyrokiem z dnia 17 czerwca 1997 r. Sąd Pracy [...] uznał wypowiedzenie umowy z 19 maja 1997 r. za bezskuteczne.

Strona pozwana pismem z dnia 25 czerwca 1997 r. ponownie wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na 30 września 1997 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia to, iż w czasie choroby „doprowadziła do utworzenia na tym samym przejściu granicznym (kilka metrów od kantoru pracodawcy) kantoru własnego”. Pracodawca uznał, że powódka nie jest w stanie właściwie wykonywać obowiązków kierownika kantoru prowadząc równocześnie własny kantor. W tych okolicznościach Sąd pierwszej instancji uznał, że wskazana przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest rzeczywista i uzasadniona. Powódka od sierpnia 1996 r. znała stanowisko pracodawcy, iż „nie będzie on akceptował dualizmu w postaci jednoczesnego prowadzenia własnej działalności i pracy u pozwanego”. Ponadto powinna liczyć się z konsekwencjami własnych decyzji, które nie były do pogodzenia z interesami zakładu pracy.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności stwierdził, że postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w sposób dokładny, ustalenia faktyczne są prawidłowe, a w konsekwencji zapadł wyrok zgodny z prawem. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce przez pozwaną w dniu 25 czerwca 1997 r. (ze skutkiem na 30 września 1997 r.), jako przyczynę wskazywało utworzenie przez powódkę swojego kantoru na tym samym przejściu granicznym, w związku z czym nie była ona w stanie właściwie wykonywać obowiązków kierownika kantoru strony pozwanej. Wbrew twierdzeniom powódki zawartym w apelacji, strona pozwana nie wskazała jako przyczyny wypowiedzenia „naruszenia zakazu konkurencji”, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> KP. Naruszenie „zakazu konkurencji” można by rozważyć, gdyby strony zawarły odrębną umowę w formie pisemnej, co jednakże nie miało miejsca. Przed wprowadzeniem zmian do Kodeksu pracy (ustawą

z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), obowiązujących od 2 czerwca 1996 r. - zdaniem Sądu drugiej instancji - kwestia prowadzenia działalności konkurencyjnej przez osobę pozostającą w stosunku pracy mogła być oceniona na gruncie uregulowań zawartych w Kodeksie handlowym, ustawie z 5 czerwca 1992 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, ustawie z 6 kwietnia 1990 r. o zmianie ustawy o działalności gospodarczej oraz ustawie z 29 maja 1990 r. o zmianie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Przepisy tych ustaw odnoszą się głównie do osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy na stanowiskach kierowniczych (zgodnie z art. 25 „b” ustawy o działalności gospodarczej przez osobę pełniącą funkcję kierowniczą rozumie się kierownika, zastępcę kierownika, głównego księgowego oraz inne osoby wchodzące w skład organów zarządzających podmiotów gospodarczych) i nie formułują wprost obowiązku powstrzymania się od działań konkurencyjnych w stosunku do osób nie zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. To do tych właśnie osób odnosi się zakaz działalności konkurencyjnej. Dlatego w niniejszej sprawie ten zakaz należy rozważyć w kontekście ogólnego obowiązku pracowniczego dbania o dobro zakładu pracy, w szczególności takiego zachowania, które nie szkodziłoby interesom zakładu. Powódka wprawdzie była u strony pozwanej kierownikiem kantoru, jednakże nie należała do kręgu osób zajmujących kierownicze stanowisko w rozumieniu wyżej wskazanego przepisu. Słusznie zatem strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała, iż utworzenie kantoru przez powódkę na tym samym przejściu granicznym, nie pozwoli powódce właściwie wykonywać obowiązków kierownika kantoru. Prowadzenia przez powódkę działalności gospodarczej na własny rachunek o takim samym zakresie, jak praca wykonywana u pozwanej, nie można uznać za działanie w interesie zakładu pracy, wręcz przeciwnie stwarza ono zagrożenie dla tych interesów.

W kasacji sformułowany został zarzut naruszenia art. 100 KP przez przyjęcie, iż powódka tworząc kantor na tym samym przejściu granicznym naruszyła ten przepis, tj. że „naruszyła obowiązek pracowniczy jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy - w sytuacji, gdy nie zostało wykazane w trakcie postępowania sądowego, że ta sytuacja stwarza zagrożenie dla interesów pozwanego i na czym to zagrożenie ma polegać”. Ponadto w kasacji pisze się, że „nastąpiło zaprzeczenie związku przyczynowego między faktem ustalonym w procesie, tj. założeniem kantoru przez powódkę

a normą zawartą w art. 101<sup>2</sup> KP, która zobowiązuje pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej tylko wyłącznie, gdy jest to zastrzeżone w oddzielnej umowie z pracownikiem i - przyjęcie przez Sąd Wojewódzki, że ta norma nie ma zastosowania w tej sprawie, gdyż ten przepis obowiązuje od 1 czerwca 1996 r. - nie uwzględniając faktu, że kantor powódka założyła w dniu 17 czerwca 1996 r. po uzyskaniu w dniu 10 czerwca 1996 r. decyzji dewizowej - tak więc nastąpiło też naruszenie prawa materialnego wskazanego w art. 101<sup>2</sup> KP” (w uzasadnieniu kasacji prawidłowo wskazuje się art. 101<sup>1</sup> KP).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie są trafne i w konsekwencji nie ma ona usprawiedliwionych podstaw. Istotą sporu było to, czy wypowiedzenie umowy o pracę powódce odpowiadało wymaganiu, wynikającemu zwłaszcza z art. 45 i art. 30 § 4 KP, iż w przypadku, gdy dotyczy ono umowy o pracę zawartej na czas nie określony, to musi być uzasadnione. Przy wyjaśnianiu tej kwestii nie można pomijać tego, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania umów o pracę i jest między innymi uzasadnione wtedy, gdy od pracodawcy, z uwagi na naruszenie lub zagrożenie jego interesów, nie można oczekiwać, by pozostawał w stosunku pracy z danym pracownikiem. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi oczywiście być następstwem zachowania się pracownika kolidującego z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, ale jest ono szczególnie wyraźne, jeżeli do takiej kolizji dochodzi. Oznacza to, iż wypowiedzenie jest tym bardziej uzasadnione. Z ustaleń faktycznych sprawy, które są wprawdzie częściowo kwestionowane w kasacji, ale bez wskazania naruszenia konkretnych przepisów prawa procesowego, ze względu na związanie Sądu Najwyższego granicami kasacji (art. 393<sup>11</sup> w związku z art. 393<sup>3</sup> i 393<sup>1</sup> KPC), oznacza, iż zarzut nie może być brany pod rozwagę w postępowaniu kasacyjnym - wynika, iż przez rozpoczęcie przez powódkę działalności we własnym kantorze doszło do naruszenia interesów jej pracodawcy. Niezależnie od tego nie może budzić wątpliwości, iż w powstałej sytuacji groźba naruszenia - i to poważna - interesów jej pracodawcy stała się realna. To zaś wystarcza dla przyjęcia, że wypowiedzenie umowy o pracę - uwzględniając jego społeczno-gospodarcze przeznaczenie - jest uzasadnione. Ponadto, jednakże Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przyjmując określone ustalenia faktyczne, a mianowicie, że otwarcie

przez powódkę własnego kantoru godzi w interesy jej pracodawcy, miał pewne przesłanki do zakwalifikowania jej zachowania jako sprzecznego z wynikającymi z art. 100 KP obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy. W myśl art. 100 § 2 pkt 4 pracownik ma obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek pozytywnego zachowania się (działania), a jednocześnie - i tym bardziej - wymaga od niego powstrzymania się (zaniechania) od określonych działań, jeżeli godzą one w dobro pracodawcy. Zakaz wynikający z tego przepisu jest szerszy (dalej idący) niż ten, który jest następstwem zawarcia umowy na podstawie art. 101<sup>1</sup> KP. To, iż tego typu umowa nie zostaje w pewnych przypadkach zawarta - np. z uwagi na brak zgody pracownika - nie oznacza, iż przestaje go w określonym zakresie (prowadzenia działalności konkurencyjnej) obowiązywać powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania się pracownika, które mogą być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji (ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz. U. Nr 47, poz. 211) lub leżą na pograniczu działań z tego zakresu. W sprawie istotna jest jednakże nie tyle relacja jaka zachodzi między art. 101<sup>1</sup> KP, a art. 100 § 2 pkt 4 KP, lecz stosunek art. 101<sup>1</sup> KP do wymagania dotyczącego uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony (art. 45 KP). Okoliczność, iż strony nie zawierają umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może być następstwem różnych przyczyn, w tym także takich - jak w niniejszej sprawie - że przepisy o zakazie konkurencji wprowadzone zostały już po nawiązaniu przez strony stosunku pracy, czy też z tego powodu (z czym w istocie mamy także do czynienia w rozpoznawanej sprawie, gdyż powódka była informowana, że pracodawca rozwiąże z nią stosunek pracy jeżeli utworzy własny kantor, a przy tym nic nie stało na przeszkodzie, by sama wystąpiła do pracodawcy z propozycją zawarcia na piśmie umowy, której przedmiotem byłoby jej zobowiązanie się do tego, iż nie będzie prowadziła własnego kantoru w pobliżu kantorów jej pracodawcy), że pracownik nie godzi się na umowne ustanowienie zakazu konkurencji. W tym stanie rzeczy nie można wymagać od pracodawcy, by w dalszym ciągu zatrudniał danego pracownika (nie mógł z nim rozwiązać stosunku pracy), jeżeli ten podejmuje działalność konkurencyjną, a jednocześnie nie dochodzi (z różnych przyczyn) do nawiązania przez strony stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji.

Pracownik po nawiązaniu stosunku pracy dość często nie godzi się na wprowadzenie do niej klauzuli zakazu konkurencji, co jednakże nie oznacza, iż w sytuacji kiedy faktycznie rozpoczyna działalność konkurencyjną wobec swojego pracodawcy, to ten miałby być zmuszony do jej tolerowania, bez możliwości rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy. Nie ma więc podstaw dla przyjęcia tezy - sugerowanej w kasacji - że jeżeli strony stosunku pracy nie zawarły umowy o zakazie konkurencji, to prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej względem swojego pracodawcy w żadnym razie nie może być uznane za wystarczający powód wypowiedzenia mu umowy o pracę. Innymi słowy, prowadzenie takiej działalności przez pracownika stanowi wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia mu umowy o pracę zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew zawartej umowie o zakazie konkurencji, jak również wtedy, gdy wprowadzie takiej umowy strony nie zawarły, ale działalność ta zostaje podjęta przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy (bądź też pracodawca o działalności takiej dowiaduje się po nawiązaniu stosunku pracy). Do wniosku takiego prowadzi to, że pojęcie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 KP) jest kategorią bardzo pojemną i nie powiązaną ściśle i wyłącznie z koniecznością stwierdzenia, iż doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych. Dodatkowo na jego rzecz przemawia to, iż w art. 101<sup>1</sup> § 2 KP przewiduje się jedynie możliwość dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania w razie złamania przez pracownika umowy o zakazie konkurencji, natomiast nic nie wspomina się w nim o możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Jest to - jak należy sądzić - wynikiem ustawowego założenia, że w związku z podejmowaniem przez pracowników działalności konkurencyjnej wypowiedzenie umowy o pracę może następować zarówno wtedy, gdy zawarto umowę o zakazie konkurencji, jak i wtedy, gdy do jej zawarcia nie doszło.

W tym stanie rzeczy należy stwierdzić, że przy rozstrzygnięciu sprawy przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie doszło do obrazy art. 101<sup>1</sup> KP, gdyż przepis ten nie wyklucza możliwości kwalifikowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jako stanu uzasadniającego wypowiedzenie umowy o pracę na czas nie określony, w przypadku gdy taka działalność ma miejsce, a jednocześnie nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji.

Za nietrafny uznać należy także zarzut naruszenia art. 100 KP. W tym wypadku, nawet gdyby przyjąć taką wykładnię, iż art. 101<sup>1</sup> KP wyznacza (ogranicza) granicę pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy z art. 100 § 2 pkt 4 KP i

że wobec tego odwoływanie się do tego obowiązku w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie było trafne, to i tak rozstrzygnięcie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych jest prawidłowe, gdyż w istocie idzie nie o to, czy powódka naruszyła taki lub inny obowiązek pracowniczy, lecz o to, czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione na gruncie założeń ustawodawczych, a także praktyki orzeczniczej dotyczącej art. 45 KP. W świetle zaś ustaleń w zakresie stanu faktycznego rozstrzygnięcia oraz groźby dla interesów pracodawcy, jaką stanowiło rozpoczęcie przez powódkę działalności konkurencyjnej, uzasadniona jest kwalifikacja prawna, iż dokonane jej wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC orzekł jak w sentencji.

=====