

**Wyrok z dnia 7 lipca 2000 r.**

**I PKN 731/99**

**1. Krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, którego z pracodawcą wiąże klauzula konkurencyjna (art. 101<sup>2</sup> § 1 KP) nie stanowi przyczyny ustania obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu (art. 101<sup>2</sup> § 2 KP).**

**2. Umowne odszkodowanie ryczałtowe przysługujące pracownikowi przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji ma charakter wypłaty gwarancyjnej i wymaga jedynie wykazania, że pracownik powstrzymał się od działalności konkurencyjnej.**

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 lipca 2000 r. sprawy z powództwa Aleksandra K. przeciwko B.S. Spółce z o.o. w L. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 24 marca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 24 marca 1999 r. zmienił zaskarżony apelacją przez powoda Aleksandra K. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Szczecinie z dnia 23 listopada 1998 r. [...], oddalający powództwo, w ten sposób, że zasądził na jego rzecz od pozwanej B.S. Spółki z o.o. w L. kwotę 9.080,76 zł z ustawowymi odsetkami tytułem umownego odszkodowania za nieprowadzenie działalności konkurencyjnej przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy w wysokości 25 % wynagrodzenia. Dalej idące roszczenia powoda Sąd ten oddalił.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej, począt-

kowo na podstawie umowy o dzieło przez okres jednego miesiąca, a następnie na podstawie umowy o pracę od dnia 3 września do 30 listopada 1996 r. na stanowisku dyrektora w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. Nawiązując stosunek pracy strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której powód zobowiązał się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, w zamian za co pozwana zobowiązała się wypłacić mu odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia, jakie otrzymywał przed zakończeniem stosunku pracy, płatne w 12 miesięcznych ratach. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód otrzymywał wynagrodzenie o równowartości 1650 DM. Pozwana Spółka produkowała i montowała przedmioty powszechnego użytku, w tym produkty elektroniki. Podczas zatrudnienia powód otrzymał korzystniejszą ofertę pracy w innej firmie, której nie chciał odrzucić. Poinformował o niej członka Zarządu pozwanej M.S., a następnie wypowiedział umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym stosunek pracy w dniu 30 listopada 1996 r. M.S. w rozmowie z powodem zwolnił go z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, uznając, że zbyt krótki czas zatrudnienia u strony pozwanej uniemożliwiało zapoznanie się przez powoda z „tajnikami” prowadzenia firmy. Oświadczenie takie zostało powtórzone między tymi samymi osobami podczas rozmowy telefonicznej w styczniu 1997 r. Po ustaniu stosunku pracy powód zatrudnił się od dnia 1 grudnia 1996 r. w firmie „S.K.” w C., która zajmuje się wyposażeniem kuchni na statkach wycieczkowych, na stanowisku prezesa zarządu z wynagrodzeniem 3500 DM miesięcznie.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Okręgowy odrzucił stanowisko Sądu pierwszej instancji, który przyjął, iż umowny zakaz konkurencji wygaś z powodu niewywiązania się przez pozwanego pracodawcę z obowiązku wypłacenia odszkodowania. Sąd drugiej instancji argumentował, że umowna klauzula konkurencyjna ma charakter umowy wzajemnej, w której pracownik zobowiązuje się powstrzymać od działalności konkurencyjnej przez uzgodniony okres, a pracodawca zobowiązuje się do wypłaty odszkodowania. Do rozwiązania takiej umowy wzajemnie zobowiązującej konieczne jest zgodne oświadczenie woli obu stron, na co powód nie wyraził zgody. W konsekwencji jednostronne oświadczenie woli strony pozwanej nie wywołało żadnych skutków prawnych (art. 72 KC a contrario w związku z art. 300 KP). Niewywiązanie się pozwanego pracodawcy z obowiązku zapłaty uzgodnionego odszkodowania, jakie powoduje wygaśnięcie umowy (art. 101<sup>2</sup> § 2 KP), zwalnia pracownika z obowiązku niepodjęcia działalności konkurencyjnej, który może wówczas podjąć

taką działalność, bez uwolnienia się pracodawcy z powinności zapłaty umówionego odszkodowania. Pozwany pracodawca nie wykazał również, że ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. W szczególności taką okolicznością nie był krótki okres zatrudnienia powoda. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany pracodawca był zobowiązany do zapłaty powodowi przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy odszkodowania z tytułu uzgodnionego zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej w wysokości 25% wynagrodzenia powoda sprzed ustania zatrudnienia.

W kasacji strona pozwana podniosła zarzuty naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 101<sup>2</sup> § 2 KP i uznanie, że nie zaistniały przyczyny wygaśnięcia zakazu konkurencji, a także przyjęcie, że dla rozwiązania tej umowy konieczne jest zgodne oświadczenie woli obu stron. W ocenie skarżącej brak obawy podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej, jaki powstał przed ustaniem stosunku pracy, w wyniku czego powód został zwolniony z tego zakazu, prowadził do ustania obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania. Za takim stanowiskiem przemawia nadużycie prawa przez powoda (art. 8 KP), który sam wypowiedział umowę o pracę w celu przyjęcia w niekonkurencyjnej firmie znacznie korzystniejszej oferty pracy, przez co nie poniósł jakiegokolwiek szkody. Ponadto podstawę ewentualnego zasądzenia dochodzonego odszkodowania powinno stanowić faktyczne wynagrodzenie wypłacone powodowi w okresie jego 3 miesięcznego zatrudnienia, dlatego można by zasądzić na jego rzecz 25% sumy wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy. Natomiast zasądzenie odszkodowania od rocznej sumy hipotetycznego wynagrodzenia było sprzeczne z brzmieniem art. 101<sup>2</sup> § 3 KP oraz z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP) i czynność taka była nieważna na mocy art. 58 KC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona. Sąd drugiej instancji nie naruszył art. 101<sup>2</sup> § 2 KP, ponieważ w sprawie nie zaistniały przyczyny unicestwiający uzgodniony zakaz konkurencji wynikający z autonomicznej, odpłatnej, terminowej i wzajemnej klauzuli konkurencyjnej uzupełniającej umowę o pracę. Nie wystąpiła sytuacja określona w tym przepisie, który stanowi, że przyjęty przez pracownika zakaz konkurencji przestaje go obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w

razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Ustawową przyczyną uzasadniającą zakaz konkurencji jest - według brzmienia art. 101<sup>2</sup> § 1 KP - dostęp pracownika do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie twierdził, że tego rodzaju przyczyna ustała, a jedynie utrzymywał, że wskutek krótkiego okresu zatrudnienia powód nie mógł wykorzystać zdobytych informacji o działalności pracodawcy do prowadzenia działalności konkurencyjnej, jakiej zresztą powód niespornie nie podjął po wypowiedzeniu umowy o pracę. Nie wystąpiła zatem taka sytuacja, w wyniku której powód w czasie trwania stosunku pracy nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a przeto nie ustała ustawowa przyczyna uzasadniająca uzgodniony zakaz konkurencji w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> § 2 KP i to w sposób, jaki mógłby prowadzić do ustania obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania. Krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, który uzgodnił z pracodawcą klauzulę konkurencyjną (art. 101<sup>2</sup> § 1 KP), nie stanowi o ustaniu ustawowej przyczyny uzasadniającej zaprzestanie obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu (art. 101<sup>2</sup> § 2 KP).

Zresztą ustanie zakazu konkurencji wcale nie przesądza o automatycznym ustaniu skutków prawnych klauzuli konkurencyjnej w zakresie obowiązku zapłaty przez pracodawcę umówionego odszkodowania pracownikowi. Oczywiście bezzasadne było w tym zakresie stanowisko Sądu pierwszej instancji, który przyjął, że niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, jakie prowadzi do ustania zakazu konkurencji przed upływem uzgodnionego terminu jego expiracji, spowodowało wygaśnięcie całej klauzuli konkurencyjnej, w tym zwolnienie pracodawcy z obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania. W żaden racjonalny sposób nie można było przyjąć, na co trafnie zwrócił uwagę Sąd drugiej instancji, że niewykonywanie zobowiązania może prowadzić do jego wygaśnięcia. Skoro równocześnie strony nie uzgodniły w umowie o zakazie konkurencji innych niż ustawowa przyczyn ustania zakazu konkurencji ani tym bardziej okoliczności zwalniających pracodawcę z obowiązku wypłaty uzgodnionego odszkodowania, to nie wystąpiły - podlegające ocenie sądowej - przesłanki uchylenia się pracodawcy od powinności jego zapłaty.

Ponadto zgodnie z treścią art. 101<sup>3</sup> KP, umowy o zakazie konkurencji wyma-

gają formy pisemnej pod rygorem nieważności, co oznacza konieczność przestrzegania takiej formy także w przypadkach zmiany lub rozwiązania takich umów wzajemnych przed upływem ich terminów expiracji. Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji wynikało, że strony nie porozumiały się na piśmie w zakresie wzajemnego zwolnienia się z uzgodnionych powinności, przeto jednostronne ustne zwolnienie powoda przez pozwanego pracodawcę z zakazu konkurencji nie wywołało wynikających z odstąpienia od umowy wzajemnej skutków prawnych w zakresie należnego pracownikowi odszkodowania, których ocena następuje według odpowiednich przepisów Kodeksu cywilnego (art. 487-497 KC w związku z art. 300 KP), a tych skarżący nie powołał jako podstaw kasacyjnych.

Należało także mieć na uwadze, że umowne odszkodowanie ryczałtowe, przysługujące za niepodejmowanie w ustalonym okresie działalności konkurencyjnej w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność i przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji, ma charakter odszkodowawczej wypłaty gwarancyjnej, co oznacza, że nie jest konieczne wykazanie powstania innej szkody, niż wynikającej z powstrzymywania się od prowadzenia takiej działalności przez zobowiązanego pracownika. Wypłata odszkodowania następuje w tej samej, umówionej przez strony klauzuli konkurencyjnej, wysokości, bez względu na wysokość szkody majątkowej, która wskutek powstrzymania się pracownika od działalności konkurencyjnej może być wyższa, ale także niższa, niż gwarantowane odszkodowanie pracodawcy. Poza tym pracownik może w ogóle nie ponieść szkody, jeżeli - tak jak w rozpoznawanej sprawie - podejmie niekonkurencyjne zatrudnienie za wyższym wynagrodzeniem.

Skorzystanie przez powoda z przysługującego mu odszkodowania nie może być potraktowane jako nadużycie prawa (art. 8 KP), jeżeli według miarodajnych ustaleń nie podjął on jakichkolwiek działań sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. W szczególności brak było jakichkolwiek podstaw prawnych do ograniczenia umownie określonych uprawnień powoda z tej przyczyny, że pozwany pracodawca z pełną świadomością i bez uzgodnienia jakichkolwiek sposobów wcześniejszego jej wyekspirowania, zawarł z pracownikiem klauzulę konkurencyjną na okres 12 miesięcy, już przy zawarciu umowy na okres próbny, która służy przecież do sprawdzenia zawodowej przydatności pracownika, ale rozwiązuje się z upływem okresu próby, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem (art. 30 § 2 KP) i pracownik skorzystał z

tej możliwości rozwiązania stosunku pracy.

Przysługujące przez okres obowiązywania zakazu konkurencji umowne odszkodowanie gwarancyjne jest wyliczane od wynagrodzenia otrzymywanego, tj. pobieranego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 3 KP), a nie od sumy wynagrodzenia faktycznie otrzymanego. Nieracjonalność stanowiska skarżącego, że powodowi należało zasądzić 25% faktycznie pobranego wynagrodzenia w okresie jego trzymiesięcznego zatrudnienia byłaby oczywista w przypadku wcześniejszego okresu zatrudnienia powoda przekraczającego umówiony okres obowiązywania zakazu konkurencji, co wymagałaby zasądzenia wyższego odszkodowania niż umówione. Zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w umówionej kwocie gwarancyjnej nie naruszało zatem ani art. 101<sup>2</sup> § 3 KP, ani art. 8 KP, a prawidłowe orzeczenie Sądu drugiej instancji w tej materii w żadnym razie nie było - według określenia skarżącego - „nieważną czynnością na mocy art. 58 KC”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====