

Wyrok z dnia 21 marca 2001 r.

I PKN 315/00

Minimalna kwota odszkodowania z art. 101² § 3 KP nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia pracownika otrzymanego za cały okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2001 r. sprawy z powództwa Grzegorza A. przeciwko „V.C.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 22 lutego 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Grzegorz A. wniósł o zasądzenie od pozwanej „V.C.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwoty 5 552,82 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 5 listopada 1999 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdyni uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz powoda kwotę 5.628,90 zł. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony na stanowisku pracownika działu handlowego. Wysokość wynagrodzenia za pracę powoda wynosiła miesięcznie 1.321,43 zł brutto, to jest 1.070,36 zł netto. W dniu 1 marca 1997 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia i przez okres dwóch lat po ustaniu stosunku pracy, bez możliwości wypowiedzenia tej umowy. Umowa przewiduje obowiązek wypłaty odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia pobie-

ranego w ostatnim roku trwania umowy o pracę, chyba że pracownik naruszy zakaz konkurencji. Pismem z 29 kwietnia 1997 r. powód wypowiedział umowę o pracę z dniem 30 kwietnia 1997 r., ze skutkiem na dzień 17 maja 1997 r. Następnie pismem z dnia 24 maja 1999 r. powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę odszkodowania, powołując się na upływ terminu obowiązywania zakazu konkurencji. W odpowiedzi pozwany wyliczył wysokość należnego powodowi odszkodowania z tego tytułu na kwotę 793,26 zł i taką sumę przelał na konto bankowe powoda w dniu 15 czerwca 1999 r. Sąd pierwszej instancji uznał, iż powód na skutek wywiązania się z obowiązków nałożonych umową o zakazie konkurencji nabył prawo do otrzymania odszkodowania z tego tytułu. Analizując postanowienia umowy, Sąd doszedł do przekonania, iż § 2 ust. 2 tej umowy z mocy art. 18 § 1 KP jest nieważny z uwagi na sprzeczność z art. 101² § 3 KP. W ocenie Sądu powoduje to, że w miejsce nieważnego postanowienia ma zastosowanie obowiązujący przepis prawa pracy. Minimalna wysokość odszkodowania wynosić może 25% miesięcznego wynagrodzenia pracownika objętego zakazem, za każdy miesiąc obowiązywania zakazu. Zdaniem tego Sądu z brzmienia art. 101² § 3 KP wynika, iż określenie „otrzymanego” wskazuje na sposób obliczania podstawy odszkodowania, nie ma zaś na celu ograniczania okresu z jakiego tę podstawę się wylicza. Przepis ten stanowi ponadto, iż istotny jest czas trwania zakazu konkurencji, nie zaś czas trwania stosunku pracy. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji obliczył kwotę należną powodowi, dokonując operacji matematycznej $25\% \times 24 \text{ miesiące} \times 1.070,36 \text{ zł}$, co w wyniku dało kwotę 6.422,16 zł, od której należało odjąć wypłaconą już część w kwocie 793,26 zł.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 22 lutego 2000 r. [...] oddalił apelację strony pozwanej. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie naruszając w tym zakresie art. 233 § 1 KPC. Sąd Rejonowy prawidłowo odczytał § 2 ust. 2 umowy. Stanowi on o wynagrodzeniu faktycznie otrzymanym. Nie sposób się jednak zgodzić z tezą postawioną przez pozwaną, iż jest on zgodny z art. 101² § 3 KP. Przepis ten określa wysokość minimalnego odszkodowania należnego pracownikowi, którego dotyczy zakaz konkurencji i działanie tego przepisu ma na celu ochronę pracownika. Użycie przez ustawodawcę sformułowania odwołującego się do „wynagrodzenia otrzymanego” ma na celu jednoznaczne wskazanie samostanowiącej podstawy obliczania odszkodowania. Z uwagi na to uregulowanie podstawę sta-

nowi kwota wynagrodzenia netto, nie zaś kwota brutto. Celem tego przepisu jest zapewnienie pracownikowi odszkodowania za cały okres, podczas którego zobowiązany jest do powstrzymywania się od podejmowania czynności konkurencyjnych wobec byłego pracodawcy. Przyjęcie przeciwnego poglądu stałoby zdaniem Sądu w rażącej sprzeczności z ratio legis art. 101² § 3 KP. Wywodzenie z tego przepisu wniosku, że ustawodawca dopuścił sytuację, iż pracownik zatrudniony przez krótki okres (kilkukrotnie krótszy niż okres obowiązywania zakazu konkurencji), otrzymuje odszkodowanie uzależnione od czasu trwania zatrudnienia, jest zdaniem Sądu Okręgowego, wnioskiem contra legem. Możliwość określenia przez strony innego sposobu wypłacania odszkodowania niż comiesięczny, nie przekreśla powyższego wniosku. Przeciwnie, wskazanie przez ustawodawcę jako zasady, wypłaty kwoty odszkodowania comiesięcznie, wskazuje na słuszność postawionej tezy, iż odszkodowanie ma obejmować cały okres obowiązywania zakazu, zaś minimalna jego wysokość, to 25% wynagrodzenia netto. Umowa o zakazie konkurencji, która ma chronić interes pracodawcy doznaje ograniczeń ustanowionych z uwagi na konieczność ochrony interesów pracownika. Sąd drugiej instancji uznał zarzut niewłaściwego zastosowania art. 18 KP za niezasadny. Zdaniem tego Sądu umowa o zakazie konkurencji, choć obowiązuje osobę niepozostającą w stosunku pracy, to jednakże nie ma charakteru umowy cywilnoprawnej zawieranej zgodnie z wyrażoną w art. 353¹ KC zasadą swobody umów. Umowa o zakazie konkurencji jest umową, której postanowienia nie mogą być sprzeczne z postanowieniami przepisów prawa pracy, gdyż jest umową o charakterze towarzyszącym łączącemu strony stosunkowi pracy. Umowa ta powstaje na gruncie przepisów Kodeksu pracy i ma do niej zastosowanie zasada ochrony uprawnień pracowniczych wyrażona w art. 18 KP. Zdaniem Sądu drugiej instancji, proponowana przez pozwaną interpretacja prowadziłaby do rażącego pokrzywdzenia pracownika, który zachowywał się zgodnie z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji. W szczególności sytuacja taka miałaby miejsce, gdy płatność odszkodowania następuje jednorazowo po ustaniu zakazu konkurencji. Gdyby przyjąć, iż umowa jest nieważna, pracownik, który zachowywał się zgodnie z zakazem, pozbawiony byłby odszkodowania.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją strona pozwana. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 18 i art. 101² § 3 KP. W uzasadnieniu kasacji strona pozwana wywiodła, że stosując wykładnię językową klauzuli umownej, nie ulega wątpliwości, iż przy wymiarze odszkodowania chodzi o wynagrodzenie za

pracę, które powód faktycznie otrzymał. Wynagrodzenie „pobierane” to wynagrodzenie faktycznie „wypłacone”, a nie „należne”. Pozwany wypłacił powodowi odszkodowanie stanowiące 25% wynagrodzenia pobieranego przez powoda w ostatnim roku umowy o pracę. Odszkodowanie to zamknęło się kwotą 793,26 zł. Natomiast powód domaga się odszkodowania wielokrotnie wyższego niż łączna wysokość wynagrodzenia otrzymanego przez niego przez cały czas świadczenia pracy na rzecz pozwanego, stojąc na stanowisku, iż podstawą ustalenia wysokości odszkodowania nie powinno być wynagrodzenie „pobierane” tylko hipotetyczne, to jest takie jakie powód ewentualnie otrzymałby, gdyby przepracował u pozwanego pełne dwa lata. Gdyby przyjąć tak jak to uczyniły Sądy obu instancji, to postanowienie § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji jest nieważne, albowiem jest sprzeczne z art. 101² § 3 KP. Z przepisu tego wynika, że odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Jeżeli pracownik pracował przez okres dłuższy niż ustalony okres zakazu konkurencji, to za podstawę ustalenia odszkodowania przyjmuje się okres pracy odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Zdaniem strony pozwanej, intencją ustawodawcy było uzależnienie wysokości odszkodowania od wysokości wynagrodzenia pracownika, przy czym odszkodowanie to powinno być odpowiednie do wynagrodzenia faktycznie otrzymanego do momentu ustania stosunku pracy, a nie do wynagrodzenia hipotetycznego. Sądy obu instancji nieprawidłowo zdaniem strony pozwanej przyjęły, iż w sprawie może mieć zastosowanie art. 18 KP w ten sposób, że zakładając nieważność klauzuli zawartej w § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji w jej miejsce wchodzi treść art. 101² § 3 KP. Przepis art. 18 KP dotyczy wyłącznie umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, zaś umowa o zakazie konkurencji nie jest takim aktem. Jednocześnie ustawodawca nie przewiduje zastąpienia przepisami ustawy nieważnych postanowień umowy o zakazie konkurencji, które dotyczą odszkodowania. Tak więc, uznając sprzeczność § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji z art. 101² § 3 KP, należy przyjąć nieważność całej umowy i z tego tytułu powództwo oddalić w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wobec braku zarzutów naruszenia prawa procesowego Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym sprawy stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia Sądu

drugiej instancji w odniesieniu do treści oświadczeń woli wyrażonych przez strony w umowie o zakazie konkurencji. Treść tych oświadczeń nie była jednoznaczna, ale równocześnie w kasacji nie podniesiono zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego w zakresie dotyczącym wykładni oświadczeń woli. Sąd Najwyższy nie ma więc podstaw do przyjęcia innej wykładni tych oświadczeń niż uczynił to Sąd drugiej instancji. Należy więc przyjąć, że strony umówiły się, iż wysokość odszkodowania przysługującego powodowi będzie wynosić sumę wynagrodzenia za pracę pobranego przez niego w okresie zatrudnienia (trzy miesiące), nie więcej niż za rok, a czas trwania zakazu konkurencji strony określiły na dwa lata. Wobec tego powstaje podstawowy problem oceny zgodności takiego postanowienia umowy z prawidłowo zinterpretowanym art. 101² § 3 KP. Sądy obu instancji przyjęły, że przepis ten oznacza, iż minimalna kwota odszkodowania powinna odpowiadać wynagrodzeniu pobieranemu przez pracownika w okresie trwania zakazu konkurencji (w tym przypadku przez dwa lata). Sądy więc odczytały przepis w ten sposób, że minimalne odszkodowanie wynosi 25% wynagrodzenia jakie pracownik pobierałby (pobrałby) w okresie trwania zakazu konkurencji, gdyby w tym czasie pracował (oczywiste jest, że z istoty umowy o zakazie konkurencji z art. 101² KP wynika, iż trwa on po zakończeniu stosunku pracy, a więc w okresie, gdy były pracownik nie pobiera już żadnego wynagrodzenia za pracę). Takie odczytanie treści tego przepisu jest sprzeczne z jego językowym sformułowaniem. Przepis art. 101² § 3 KP stanowi bowiem, że odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Przepis odnosi więc wyraźnie wysokość odszkodowania do wynagrodzenia otrzymanego, a nie wynagrodzenia jakie pracownik mógłby otrzymać oraz do okresu trwania zatrudnienia, a więc od powstania do ustania stosunku pracy. Minimalne odszkodowanie jest więc równe 25% kwoty rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia w okresie trwania stosunku pracy. Z treści przepisu wynika więc jednoznacznie, że minimalne odszkodowanie oblicza się na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w czasie trwania zatrudnienia, a nie według wynagrodzenia, które pracownik mógłby otrzymywać po zakończeniu trwania stosunku pracy w okresie zakazu konkurencji. Ustalony umownie okres trwania zakazu konkurencji ma w tym przepisie znaczenie ograniczające czas zatrudnienia, za który należy liczyć otrzymane przez pracownika wynagrodzenie. Gdyby więc pracownik był zatrudniony przez okres dłuższy niż czas trwania zakazu konkurencji, to okres zatrudnienia, z którego należy obliczyć otrzymane wynagrodzenie stanowiące podstawę odszkodowania, należa-

łoby ograniczyć do wielkości równej okresowi trwania zakazu konkurencji. Wykładnia językowa prowadzi więc do wniosku, że art. 101² § 3 KP należy odczytać w ten sposób, iż minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji. Z treści tego przepisu nie można więc wyprowadzić wniosku, że minimalna kwota odszkodowania powinna być odniesiona do wynagrodzenia jakie pracownik mógłby otrzymać w okresie trwania zakazu konkurencji. Okres zakazu konkurencji stanowi jedynie górną granicę okresu zatrudnienia, za który można obliczać wynagrodzenie otrzymane przez pracownika. Wbrew wywodom Sądów obu instancji taka wykładnia jest zgodna z funkcją tego przepisu (pominając już, że wykładnia funkcjonalna nie mogłaby prowadzić do interpretacji sprzecznej z treścią przepisu). Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest bowiem w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Zgodnie bowiem z utrwaloną już wykładnią, pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania nie zwalnia ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Okoliczności te uzasadniają tylko zwolnienie byłego pracownika z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, a więc pracownik może taką działalność podjąć, a pracodawca ma w dalszym ciągu obowiązek zapłaty odszkodowania (wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 7, poz. 217 i nie publikowana dotychczas uchwała z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, według której w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie z art. 101² § 2 KP). Takie ryzyko pracodawcy jest w swoisty sposób tonowane przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalania minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. Inaczej mówiąc pracodawca może w umowie dążyć do ustalenia tym niższego odszkodowania, im krótszy będzie okres zatrudnienia pracownika. W razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji przy początku zatrudnienia trudno bowiem przewidzieć jak długo będzie ono trwało. Przyjąć natomiast należy, że im dłuższy okres zatrudnienia pracownika, tym z reguły bardziej doniosły jest wzgląd na ochronę interesów pracodawcy, gdyż tym większa możliwość dostępu pracownika do szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji.

Rozstrzygnięcia wymagał więc problem, czy umowa zawarta między stronami była zgodna z tak rozumianym art. 101² § 3 KP. W tym zakresie należy stwierdzić, że umowa ta zawierała postanowienie rodzące możliwość powstania sprzeczności między nią a art. 101² § 3 KP. Wprowadzała ona bowiem ograniczenie okresu zatrudnienia stanowiącego podstawę obliczenia otrzymanego przez powoda wynagrodzenia stanowiącego podstawę wyliczenia odszkodowania w sposób dalej idący niż pozwala na to art. 101² § 3 KP. Strony ustaliły dwuletni okres trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a równocześnie ograniczyły do roku okres zatrudnienia, w którym otrzymane wynagrodzenie stanowiło podstawę obliczenia odszkodowania. Należy jednak zważyć, że ewentualna sprzeczność umowy z treścią art. 101² § 3 KP powstałaby wówczas, gdyby okres zatrudnienia powoda był dłuższy niż rok. Wtedy bowiem dopiero zadziałałoby ograniczenie umowne do roku, okresu zatrudnienia, z którego wynagrodzenie liczyłoby się jako podstawa obliczenia odszkodowania. Do takiej sytuacji nie doszło, gdyż powód był zatrudniony przez okres krótszy. W stanie faktycznym sprawy nie doszło więc do sprzeczności postanowień umownych zastosowanych do sytuacji faktycznej powoda z art. 101² § 3 KP, gdyż za podstawę obliczenia należnego mu odszkodowania należało przyjąć okres rzeczywistego trwania zatrudnienia (trzy miesiące), który był krótszy niż okres trwania zakazu konkurencji. Potencjalna możliwość doprowadzenia do sprzeczności między umową a art. 101² § 3 KP nie została zrealizowana. Skoro więc w stanie faktycznym sprawy nie doszło do sprzeczności między umową, a art. 101² § 3 KP, to bezprzedmiotowe jest rozważanie skutków takiej sprzeczności.

Uznanie zasadności kasacji w zakresie zarzutu naruszenia art. 101² § 3 KP przez jego błędną wykładnię prowadzi do uwzględnienia kasacji i uchylenia zaskarżonego wyroku oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC.

=====