

Wyrok z dnia 28 marca 2002 r.

I PKN 6/01

1. Przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz.

2. Przepisy ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.), wprowadzające zakaz zajmowania się interesami konkurencyjnymi przez osoby pełniące u przedsiębiorcy funkcje kierownicze, nie wyłączały stosowania do tych osób art. 101¹-101³ k.p.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2002 r. sprawy z powództwa Sławomira W. przeciwko „I.” Spółce Akcyjnej w O. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 7 września 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację;

zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 750 zł tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 7 września 2000 r.[..] zmienił zaskarżony apelacją przez Sławomira W. wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 15 września 1999 r. [...], oddalający jego powództwo o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji, w ten sposób, że zasądził od „I.” S.A. w O. na rzecz apelującego kwotę 20.285 zł, płatną w ratach miesięcznych po 845, 21 zł przez okres dwu lat poczynając od 11 września 1999 r., umarzając postępowanie apelacyjne ponad tę kwotę.

Sąd ustalił, że Sławomir W. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 12 października 1990 r. W dniu 12 listopada 1996 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. Uzgodniono, że po zakończeniu stosunku pracy powód przez dwa lata będzie otrzymywał odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia. Od stycznia 1999 r. Sławomir W. przebywał na zwolnieniu lekarskim; od 4 sierpnia 1999 r. nie pozostaje w stosunku pracy otrzymując rentę. Pismem z dnia 21 marca 1999 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o zakazie konkurencji ze skutkiem na 30 kwietnia 1999 r.

Sąd podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 121/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342), że „pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania, także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika”. Strony nie zastrzegły możliwości rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Nie przewidują takiej możliwości także przepisy Kodeksu pracy. W przypadku ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji przestaje obowiązywać jedynie zakaz konkurencji, a więc obowiązek powstrzymania się byłego pracownika od podjęcia działalności konkurencyjnej. Zwolnienie pracownika ze zobowiązania nie oznacza wszakże rozwiązania samej umowy o zakazie konkurencji. W takim przypadku „ryzyko będzie ponosił były pracodawca zobowiązany do wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania mimo, że zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej będzie już mu niepotrzebny”. Odszkodowanie uzgodnione w umowie o zakazie konkurencji jest swoistym rodzajem „rekompensaty - ekwiwalentu”. Przysługuje niezależnie od tego czy pracownik poniósł szkodę, czy podjął po ustaniu stosunku pracy zatrudnienie, czy ma dalsze możliwości zatrudnienia.

Pozwana Spółka zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenia prawa materialnego, a to: art. 101¹ - 101⁴ k.p. poprzez „błędne przyjęcie, iż mają zastosowanie w każdym przypadku zawierania przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania i po ustaniu stosunku pracy - w stosunku do każdego określonego w nich pracownika, bez względu na pełnione funkcje i zajmowane stanowiska, w szczególności zaś w stosunku do pracownika pełniącego funkcje kierownicze u przedsiębiorcy”, „zaniechanie lub błędne zbadanie materialnie istotnej podstawy żądania pozwu”, a także poprzez przyjęcie, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji po zakończeniu stosunku pracy powoduje jedy-

nie uchylenie zakazu konkurencji przy utrzymaniu obowiązku wypłaty odszkodowania, że „brak dostępu pracownika do szczególnie ważnych informacji pracodawcy w związku z przewlekłą i długotrwałą chorobą oraz jego całkowita i trwała niezdolność do dalszego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy nie są przesłankami uzasadniającymi ustanie umowy o zakazie konkurencji, w tym także w zakresie wypłaty odszkodowania”, art. 25a - 25c ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej „poprzez błędne przyjęcie, iż przepisy te jako przepisy odrębne - po myśli art. 101⁴ k.p.- do przepisów Kodeksu pracy o zakazie konkurencji nie mają w sprawie zastosowania”, art. 495 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 101² k.p. przez przyjęcie, że „ jeżeli świadczenie wzajemne pracownika wynikające z Umowy Konkurencyjnej stało się niemożliwe wskutek okoliczności, za które żadna ze stron nie ponosi odpowiedzialności, to pracodawca jest nadal zobowiązany do wypłaty umówionego w niej odszkodowania”, oraz przepisów postępowania, a mianowicie art. 224 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 378 k.p.c. i art. 382 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. przez „zamknięcie rozprawy bez dostatecznego wyjaśnienia sprawy”, „przyjęcie wbrew materiałowi dowodowemu zgromadzonemu w sprawie, iż powód jako pracownik pełniący funkcje kierownicze u przedsiębiorcy zawarł skutecznie z pozwaną umowę o zakazie konkurencji oraz poprzez niedostateczne uzasadnienie wyroku”, „przyjęcie, iż w okolicznościach sprawy niniejszej nie nastąpiło ustanie (wygaśnięcie) umowy o zakazie konkurencji”, nierozpoznanie istoty sprawy, art. 378 § 2 k.p.c. i art. 386 § 1 k.p.c. „poprzez wydanie wyroku reformatoryjnego w sytuacji nierozpoznana przez Sąd Okręgowy istoty sprawy zamiast uchylenia z urzędu wyroku Sądu Okręgowego”, art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. „przez pominięcie, iż roszczenie powoda mogło być uznane za zasadne jedynie w takiej części, w jakiej roszczenie było wymagalne na dzień orzekania przez Sąd Apelacyjny”, jej pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ewentualnie o jego zmianę i oddalenie powództwa, w obu przypadkach z zasądzeniem od powoda na rzecz strony skarżącej kosztów procesu.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych pełnomocnik strony skarżącej przedstawił własną koncepcję umowy o zakazie konkurencji i swoją interpretację przepisów regulujących tę materię. Jego zdaniem, umowa o zakazie konkurencji została między stronami procesowymi zawarta z naruszeniem ustawy o działalności gospodarczej oraz przepisów Kodeksu pracy dotyczących zakazu konkurencji i dlatego nie

może stanowić materialnoprawnej podstawy żądań powoda. Zakaz konkurencji przewidziany w art. 25a - 25c ustawy o działalności gospodarczej wyłącza skuteczne zawarcie umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 101¹ k.p. Zakładając, że dopuszczalne jest zawieranie z osobami na stanowiskach kierowniczych umowy o zakazie konkurencji według przepisów Kodeksu pracy, należy przyjąć, iż ustanie obowiązku powstrzymania się byłego pracownika od podjęcia działalności konkurencyjnej powoduje ustanie wzajemnego obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa cywilnego. Skoro wykonanie świadczenia przez powoda stało się wskutek całkowitej i trwałej utraty zdolności do pracy niemożliwe, to dalsze trwanie jego zobowiązania jest sprzeczne ze społeczno - gospodarczym celem umowy. Tym samym dochodzi do zwolnienia pracodawcy z obowiązku świadczenia wzajemnego, czyli wypłaty odszkodowania.

Zarzuty procesowe zmierzają do wykazania, że skoro Sąd nie rozważył możliwości i dopuszczalności zawierania umów o zakazie konkurencji na podstawie art. 101¹ k.p. z pracownikami na stanowiskach kierowniczych, wobec których obowiązuje ustawowy zakaz konkurencji wynikający z art. 25a ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej, to nie orzekł co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie występuje kilka zagadnień prawnych, z których część była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Do takich należy kwestia dopuszczalności rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy, gdy ustaną przyczyny uzasadniające zakaz. W bezpośrednim z nią związku pozostaje problem obowiązku wypłaty odszkodowania pomimo odpadnięcia przyczyn uzasadniających zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela dotychczasowe wypowiedzi Sądu Najwyższego w tej materii, a zwłaszcza wyrażone w wyrokach: I PKN 121/98 z dnia 14 maja 1999 r. (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342) oraz I PKN 742/00 z dnia 17 grudnia 2001 r. (niepublikowany).

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna) jest normatywnie ukształtowana jako umowa terminowa. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują możliwości jej wcześniejszego rozwiązania w drodze jedno-

stronnych czynności pracodawcy. Może więc być rozwiązana przed upływem terminu tylko wtedy, gdy strony zawierając umowę uzgodniły dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub gdy w czasie trwania zakazu konkurencji (obowiązania umowy) porozumieją się co do jej ustania. Wypowiedzenie przez pozwaną Spółkę umowy o zakazie konkurencji, jako sprzeczne z prawem, nie mogło wywołać zamierzonego skutku - rozwiązania tej umowy.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać „w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania” (art. 101² § 2 k.p.). Ustanie obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej powoduje zwolnienie byłego pracownika ze zobowiązania wynikającego z zawartej umowy. Nie wywołuje natomiast żadnych skutków w zakresie wzajemnego obowiązku pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Dla umowy o zakazie konkurencji ma więc takie tylko znaczenie, że traci ona charakter wzajemny. Uprawnienie do odszkodowania przysługuje „za zachowanie obiektywnie zgodne z treścią zakazu konkurencji”, niezależnie od motywów i przyczyn takiego zachowania. Trafnie podniósł Sąd, że odszkodowanie ma charakter „rekompensaty - ekwiwalentu” za samą gotowość pracownika do przestrzegania zakazu konkurencji.

Zwolnienia pracodawcy ze zobowiązania do wypłaty odszkodowania w przypadku odpadnięcia przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie da się wywieść, jak to proponuje pełnomocnik strony skarżącej, z art. 495 § 1 k.c., zgodnie z którym, „jeżeli jedno ze świadczeń wzajemnych stało się niemożliwe wskutek okoliczności, za które żadna ze stron odpowiedzialności nie ponosi, strona, która miała to świadczenie spełnić, nie może żądać świadczenia wzajemnego”. Art. 495 k.c. nie może mieć bezpośredniego zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p. Umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy nie jest, wbrew odmiennemu twierdzeniu kasacji, umową prawa cywilnego, ale umową prawa pracy. Pozostaje w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy. Zawierana jest między podmiotami, które łączył stosunek pracy i dotyczy obowiązków wynikających z rodzaju pracy (stanowiska pracy) świadczonej przez pracownika na rzecz pracodawcy w ramach tego stosunku. Na zasadność takiej jej kwalifikacji wskazuje także okoliczność, że zakaz konkurencji jest przewidziany w przepisach różnych dyscyplin prawa. Ten wynikający z umowy zawartej na podstawie art. 101² k.p. obejmuje wyłącznie nakaz powstrzymania się od wykorzystania wiedzy nabytej w czasie trwania stosunku pracy i w związku z zatrudnieniem.

Gdyby założyć, że art. 495 k.c. ma odpowiednie zastosowanie do zobowiązań objętych treścią klauzuli konkurencyjnej (co wymagałoby wykazania, że spełnione zostały wszystkie - pozytywne i negatywne - przesłanki do jego zastosowania przewidziane w art. 300 k.p.), to powstaje zasadnicza kwestia czy świadczenie polegające na powstrzymaniu się od określonego działania może stać się niemożliwe. Zakaz konkurencji to w istocie nakaz zaniechania podejmowania przez byłego pracownika jakichkolwiek działań, przedsięwzięcia czynności oraz powstrzymania się od wszelkich zachowań, które mogłyby poprzez ujawnienie - wprost lub pośrednio - informacji posiadanych w związku z zatrudnieniem, narazić pracodawcę na szkodę. Zatem jego przedmiotem jest nie tylko osobiste prowadzenie działalności konkurencyjnej. Przeto utrata zdolności do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy (całkowita i trwała) nie przesądza braku możliwości „konkurencyjnego” wykorzystania informacji zdobytych w czasie zatrudnienia, a w konsekwencji nie czyni zakazu bezprzedmiotowym i nie świadczy o odpadnięciu przyczyny jego ustanowienia. Świadczy co najwyżej tylko o tym, że zobowiązany zakazem konkurencji nie będzie mógł wykorzystać swojej wiedzy o działalności dotychczasowego pracodawcy jako pracownik innego pracodawcy. Przy tym, odszkodowanie jest rekompensatą za sam fakt powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Przyczyny jej niepodjęcia mogą być rozmaite, także obiektywne (np. brak ofert pracy). Słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 grudnia 2001 r. w sprawie I PKN 742/00, że wszystkie te okoliczności „powinny być przedmiotem szczegółowej analizy i krytycznej refleksji pracodawcy” przed zawarciem umowy. Wszak zawarcie klauzuli konkurencyjnej obligatoryjne nie jest.

Nie jest trafny wywód pełnomocnika pozwanej Spółki zmierzający do wykazania braku skuteczności umowy o zakazie konkurencji zawartej na podstawie art. 101¹ i art. 101² k.p. z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku kierowniczym u przedsiębiorcy, a teza, że przepisy o zakazie konkurencji z ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.) wyłączają możliwość zastosowania obowiązujących w tym zakresie przepisów kodeksu pracy nie ma normatywnego uzasadnienia.

Przewidziany w art. 25a ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej zakaz zajmowania się interesami konkurencyjnymi („w szczególności” uczestnictwa w spółkach konkurencyjnych jako członek władz lub wspólnik) dotyczy osób pełniących kierownicze funkcje u przedsiębiorców, niekoniecznie w ramach sto-

sunku pracy. Osobami objętymi tym zakazem są kierownik, zastępca kierownika, główny księgowy, a także inne osoby wchodzące w skład organów zarządzających przedsiębiorstwem (art. 25a ust.3). Klauzula konkurencyjna przewidziana w art. 25c ust. 2 dotyczy tylko pracowników, o czym świadczy określenie jej stron, ale - inaczej w porównaniu z art. 101² k.p. - ukształtowane są jej warunki; czas trwania (do roku od dnia zaprzestania pełnienia funkcji), wysokość odszkodowania („co najmniej połowa przeciętnego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej”) i zasady jego wypłaty („najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego”). Przedmiotem zakazu jest „powstrzymanie się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi”. Klauzula konkurencyjna przewidziana w art. 101² k.p. zawierana jest z pracownikiem mającym dostęp do szczególnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jej przedmiotem jest zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy - „w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie” - na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Czas trwania zakazu nie jest określony ustawowo. Odszkodowanie uzgodnione przez strony nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Może być wypłacone w ratach miesięcznych, co wskazywałoby na zasadniczo jednorazową jego wypłatę. Zakaz konkurencji z art. 101² k.p. i z art. 25c ust. 2 ustawy o działalności gospodarczej, pomimo tej samej nazwy, różnią się istotnie.

Według art. 101⁴ k.p. „przepisy rozdziału nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach”. Przepisy o zakazie konkurencji zawarte w ustawie z dnia 23 grudnia 1988 r. są odrębnymi. Art. 25d ustawy o działalności gospodarczej stanowi, że „postanowienia art. 25a - 25c nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w przepisach szczególnych”. Przepisy szczególne to przepisy ustanawiające zakaz konkurencji na częściowo odmiennych zasadach w podmiotach gospodarczych niebędących przedsiębiorcami w rozumieniu ustawy (np. spółkach handlowych lub przedsiębiorstwach państwowych) lub w odniesieniu do pewnej tylko grupy (kategorii) osób - np. pracowników. Ani z art. 101⁴ k.p. nie wynika wyłączenie dopuszczalności zawarcia klauzuli konkurencyjnej z pracownikami pełniącymi kierownicze funkcje u przedsiębiorców (art. 25c), ani z art. 25d ustawy o działalności gospodarczej - wyłączenie możliwości zawierania z pracownikami przedsiębiorców umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Między zakazami konkurencji ukształtowanymi w obrocie przez przepisy należące do różnych

dziedzin prawa nie ma hierarchicznej zależności. Nie wynika z nich ani wyłączność, ani pierwszeństwo stosowania któregośkolwiek z odrębnych reżimów prawnych. Daje to pracodawcy możliwość wyboru podstawy zastosowania klauzuli konkurencyjnej. Może on poprzestać na zakazach ustawowych; może zakazy ustawowe wzmocnić zawarciem stosownej umowy. Racjonalny pracodawca powinien dokonać wyboru wariantu najbardziej przydatnego z punktu widzenia jego interesów. Umowa o zakazie konkurencji zawarta przez strony procesowe na podstawie art. 101¹ i art. 101² k.p. była prawnie dopuszczalna i skuteczna.

Nie są usprawiedliwione także podniesione w kasacji liczne zarzuty procesowe, a zwłaszcza dotyczący nierozpoznania przez Sądy istoty sprawy. Jest on oczywiście bezzasadny. Przedmiotem sporu jednoznacznie sprecyzowanym w pozwie było żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji zawartej na podstawie przepisów kodeksu pracy. Przedmiot ten nie uległ zmianie do czasu wydania zaskarżonego wyroku i jego - odszkodowania - dotyczy rozstrzygnięcie w tym wyroku zawarte. Z tym – błędnym - zarzutem pozostają w bezpośrednim związku pozostałe, a to uchybienia art. 224 § 1 k.p.c. (przez uznanie sprawy za dostatecznie wyjaśnioną do rozstrzygnięcia), art. 378 § 2 k.p.c. (przez zaniechanie uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku zaskarżonego apelacją pomimo nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji sprawy co do istoty), art. 382 k.p.c. (przez to, że sąd drugiej instancji nie orzekał na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i apelacyjnym), art. 386 § 1 k.p.c. (poprzez zmianę wyroku bez orzeczenia co do istoty sprawy).

Zarzut uchybienia art. 233 § 1 k.p.c. podporządkowany jest własnej koncepcji instytucji zakazu konkurencji przyjętej i prezentowanej przez pełnomocnika strony skarżącej oraz fałszywemu założeniu, że Sąd zobowiązany był jego poglądy podzielić. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jest zupełny i został oceniony prawidłowo. Ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku, oparte na dokumentach, nie budzą zastrzeżeń. Brak w uzasadnieniu wyroku rozważań nad relacją między art. 101¹ - art. 101⁴ k.p. oraz art. 25a - art. 25d ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej nie jest uchybieniem przy przyjętej przez Sąd – trafnej - tezie, że w rozpoznawanej sprawie przepisy tej ostatniej ustawy nie mają zastosowania. Gdyby nawet uznać ów brak za uchybienie w zakresie wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia, to dla wyniku sprawy nie miało ono żadnego znaczenia. Usprawiedliwioną podstawę kasacji sta-

nowi takie tylko naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.). Z tych samych względów nie jest zasadny zarzut kasacyjny uchybienia art. 316 § 1 k.p.c. Przepis ten ma bowiem zastosowanie także w postępowaniu przed Sądem Najwyższym. Dwuletni okres, w którym powód był zobowiązany do respektowania zakazu konkurencji, a strona pozwana do zapłaty odszkodowania, upływał w dniu 11 września 2001 r., a zatem przed wydaniem wyroku w sprawie przez Sąd Najwyższy.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====