

**Wyrok z dnia 12 listopada 2003 r.**

**I PK 591/02**

**Do zmiany warunków umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.) nie ma zastosowania art. 42 k.p.**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 listopada 2003 r. sprawy z powództwa Tomasza W. przeciwko Fabryce Opakowań Różnych „F” SA w T. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 10 września 2002 r. [...]

1. o d d a ł kasację;
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Pozwem wniesionym przeciwko Fabryce Opakowań Różnych „F.” SA w T. powód Tomasz W. domagał się, po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń, zasądzenia odszkodowania w wysokości 42.000 zł za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 21 listopada 2001 r., a ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia tego żądania, zasądzenia kwoty 42.000 zł tytułem odszkodowania wynikającego z zakazu konkurencji. W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż złożone przez pozwanego wypowiedzenie zmieniające jest niezgodne z prawem, bowiem z przepisów nie wynika uprawnienie pozwanego do jednostronnego uchylecia się od realizacji swoich zobowiązań związanych z ustanowionym zakazem konkurencji. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają tylko te elementy umowy o pracę, które stanowią warunki pracy i płacy. Zakaz konkurencji nie stanowi elementu umowy o pracę (warunków pracy), pomimo umieszczenia tych

postanowień w jednym dokumencie. W ocenie powoda, pozwany, wykorzystując formę wypowiedzenia zmieniającego, próbował jednostronnie rozwiązać umowę o zakazie konkurencji.

W odpowiedzi na pozew pozwana Fabryka Opakowań Różnych „F.” SA w T. wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, iż nigdy nie było potrzeby nakładania dodatkowo na powoda zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Zdaniem pozwanej, powód nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na pierwszej rozprawie pozwana wniosła pozew wzajemny o ustalenie rozwiązania zawartej pomiędzy pozwanym a powodem w dniu 1 października 2000 r. umowy o zakazie konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy w czasie trwania umowy o pracę oraz po ustaniu stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2002 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Starogardzie Gdańskim zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda 42.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy oraz oddalił powództwo wzajemne. Sąd ustalił, że powód został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 października 2000 r., na czas nieokreślony, na stanowisku Szefa Produkcji - Dyrektora Technicznego. W umowie o pracę umieszczono zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu. Zgodnie z umową, w okresie obowiązywania umowy o pracę powód nie mógł prowadzić działalności konkurencyjnej w jakiegokolwiek formie w stosunku do przedmiotu działania pozwanego ani też świadczyć pracy lub usług na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, nabywać akcji lub udziałów bądź uczestniczyć we władzach takiego podmiotu, chyba że uzyskałby zezwolenie organów nadzorujących pracę zarządu Spółki. Zakaz miał trwać przez okres 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę i nabycia prawa do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy. Z tytułu zakazu konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy po ustaniu stosunku pracy w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia, powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości 50% sześciomiesięcznych zarobków brutto. Wypłata odszkodowania miała nastąpić w dniu rozwiązania umowy. Strony umowy nie przewidywały prawa odstąpienia od umowy lub też jej wcześniejszego wypowiedzenia.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in. współtworzenie strategii pozwanego, przygotowywanie kierunków rozwoju poprzez stałe tworzenie programów postępu technicznego, dobór dostawców surowców i materiałów, analizę warunków tych dostaw, nadzór nad produkcją i budżetem pionu. Pismem z dnia 27 listopada 2001 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej zakazu konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała brak podstaw do ustanowienia w stosunku do powoda zakazu konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy z uwagi na brak dostępu powoda do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jeśli w okresie wypowiedzenia do dnia 15 stycznia 2002 r. powód nie złożyłby oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, miało być to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W 2000 r. i 2001 r. sytuacja ekonomiczna pozwanego była słaba, bilans został zamknięty ze stratą. Stosunek pracy z powodem uległ rozwiązaniu w dniu 30 kwietnia 2002 r. na podstawie wypowiedzenia dokonanego przez powoda z ustaleniem wcześniejszego terminu rozwiązania umowy.

Zdaniem Sądu Pracy, na gruncie art. 101<sup>1</sup> k.p. nie ma przeszkód, aby postanowienia dotyczące zakazu konkurencji zostały zawarte w umowie o pracę. Jednakże umowa o zakazie konkurencji zachowuje w takiej sytuacji charakter odrębnej umowy od umowy o pracę i nie stanowi warunków pracy i płacy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Tymczasem pozwana pismem z dnia 27 listopada 2001 r. zatytułowanym „Wypowiedzenie warunków umowy o pracę” dokonała wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę, traktując zapisy o zakazie konkurencji jako integralną część umowy o pracę, o czym świadczą elementy wypowiedzenia zmieniającego, zawarte w przedmiotowym piśmie, jak podanie przyczyn wypowiedzenia, pouczenie o prawie odmowy przyjęcia nowych warunków w terminie upływu połowy okresu wypowiedzenia oraz o prawie odwołania do sądu. W ocenie Sądu Rejonowego, pismo to należało zatem oceniać przez pryzmat art. 42 Kodeksu pracy, zgodnie z którym do takiego wypowiedzenia stosuje się przepisy art. 45 § 1 i następne k.p., przewidujące roszczenie pracownika o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, zatem umowa o pracę nie uległa rozwiązaniu z dniem upływu okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 28 lutego 2002 r., lecz dopiero na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda ze skutkiem na dzień 31 maja

2002 r. Uznając dokonane przez pozwaną wypowiedzenie zmieniające za niezgodne z prawem, ponieważ wypowiedzeniu takiemu podlegają wyłącznie elementy umowy o pracę stanowiące warunki pracy i płacy, a nie zakaz konkurencji, który nie stanowi elementu tej umowy, Sąd Pracy orzekł o odszkodowaniu. W świetle przepisów Kodeksu pracy jednostronne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji jest pozbawione podstawy prawnej i jako takie niedopuszczalne. Stosunek zakazu konkurencji może ulec rozwiązaniu na mocy porozumienia stron lub gdy do treści umowy zostały wprowadzone dodatkowe zastrzeżenia umowne, takie jak np. umowne prawo odstąpienia lub wypowiedzenia umowy.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo wzajemne o ustalenie wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu w związku z oświadczeniem z dnia 27 listopada 2001 r., uznając, iż skutek złożonego oświadczenia stosunek wynikający z umowy o zakazie konkurencji nie wygaś.

Wyrok powyższy zaskarżyła w całości apelacją strona pozwana (powód wzajemny), zarzucając: 1) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na ustaleniu, że pismo pozwanego z dnia 27 listopada 2001 r. zatytułowane „wypowiedzenie warunków pracy i płacy” było wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, podczas gdy nie dotyczyło ono ani warunków pracy, ani warunków płacy, nie zawierało też propozycji nowych warunków; 2) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 42 § 1 k.p. przez błędne zastosowanie do wypowiedzenia postanowień umowy, które nie stanowiły warunków pracy lub płacy; 3) naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. przez jego błędne zastosowanie, polegające na uznaniu niniejszej sprawy za sprawę z zakresu prawa pracy, gdy tymczasem w ocenie skarżącego sprawa ta do tego zakresu nie należy, nie można bowiem mówić o dokonaniu przez pozwaną wypowiedzenia zmieniającego, zaś zakaz konkurencji nie zawiera się w dyspozycji art. 461 k.p.c.; 4) naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 47 § 3 k.p.c. przez jego niezastosowanie, skutkujące nieważnością postępowania.

Wyrokiem z dnia 10 września 2002 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku zmienił zaskarżony wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda żądane odszkodowanie i powództwo oddalił oraz oddalił apelację w pozostałej części.

Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 42 k.p., a co za tym idzie również i art. 45 i 47<sup>1</sup> k.p. jest zasadny.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że będące przedmiotem sporu oświadczenie pozwanej złożone w piśmie z 27 listopada 2001 r. nie spełnia przesłanek wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p., ponieważ nie dotyczy warunków pracy i płacy, a tylko takich postanowień umowy o pracę może dotyczyć ta instytucja. Oświadczenie to nie zawiera również koniecznego elementu wypowiedzenia zmieniającego, jakim jest przedstawienie propozycji nowych warunków pracy i płacy. Słusznie Sąd Rejonowy stwierdził, iż zakaz konkurencji, jakiego dotyczyło przedmiotowe pismo nie należy do warunków pracy i płacy. Jednocześnie jednak Sąd pierwszej instancji dokonując prawidłowych ustaleń wysnuwa na ich podstawie niewłaściwe wnioski, bowiem z jednej strony stwierdza, iż brak przesłanek normatywnych wypowiedzenia przewidzianego w art. 42 k.p. oznacza, że nie można tu mówić o skutecznym wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, a zarazem zasądza na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Takie stanowisko Sądu pierwszej instancji należy ocenić jako wewnętrznie sprzeczne i alogiczne. Brak jest podstaw do zasądzenia odszkodowania z art. 45 k.p. w związku z art. 42 k.p. w sytuacji, gdy - jak sam Sąd pierwszej instancji zauważa - do rozwiązania dotychczasowej umowy o pracę na skutek tego oświadczenia nie doszło. Warunkiem zasądzenia odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. jest rozwiązanie umowy o pracę na skutek wypowiedzenia.

Pismo pozwanej z dnia 27 listopada 2001 r. tego wymogu nie spełnia. Oświadczenia tego nie można traktować jako wypowiedzenia zmieniającego. Nie spełnia ono wymogów art. 42 § 1 i 2 k.p., nie dotyczyło bowiem warunków pracy i płacy, nie zawierało również propozycji nowych warunków. W takiej sytuacji, sama nazwa pisma, określonego jako „wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji” oraz fakt zamieszczenia w nim mechanizmów przewidzianych w art. 42 k.p., nie może przesądzać o charakterze tego oświadczenia jako wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd drugiej instancji nie orzekł o odszkodowaniu z tytułu zakazu konkurencji, albowiem Sąd pierwszej instancji o tym roszczeniu, sformułowanym jako roszczenie ewentualne, wobec uwzględnienia roszczenia głównego nie orzekł. Przyjąć zatem trzeba, iż w postępowaniu apelacyjnym brak było w tej mierze substratu orzeczenia. Nadto, powód apelacji nie wnosił i nie żądał rozstrzygnięcia w tym przedmiocie. W takiej sytuacji pozostaje stwierdzić, iż w tym zakresie strony mają otwartą drogę do

rozstrzygnięcia o tym żądaniu w nowym procesie. W pozostałej części Sąd Okręgowy oddalił apelację, uznając jej zarzuty za bezzasadne.

Kasacja powoda od powyższego wyroku została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 65 k.c. przez przyjęcie, że pozwany nie miał zamiaru wypowiedzenia postanowień umowy o pracę oraz że pismo z dnia 27 listopada 2001 r. nie zawiera propozycji nowych warunków pracy, art. 42 k.p. przez przyjęcie, że oświadczenie woli strony pozwanej dotyczące innych warunków niż warunki pracy i płacy nie jest wypowiedzeniem zmieniającym i nie wywołuje skutków zastosowania tego trybu wypowiedzenia oraz naruszenia art. 45 § 1 w związku z art. 42 k.p. przez przyjęcie, że warunkiem zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego jest rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu kasacji strona powodowa zwalcza pogląd Sądu Okręgowego, że oświadczenia woli pozwanej, zawartego w piśmie z dnia 27 listopada 2001 r., nie można traktować jako wypowiedzenia zmieniającego. Wymienione pismo dotyczy nie tylko zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jego przedmiotem jest również zwolnienie powoda po upływie okresu wypowiedzenia z obowiązku zachowania tajemnicy. Pismo to zawiera również propozycję nowych warunków pracy, bez zakazu konkurencji i bez obowiązku zachowania tajemnicy. Co się natomiast tyczy sprzeczności z prawem tej czynności prawnej to - zdaniem skarżącego - polega ona na tym, że: „okoliczność, że przedmiotowe pismo odnosi się też do zawartych w umowie o pracę postanowień o zakazie konkurencji, które w myśl art. 101 k.p. nie można uznać za warunki pracy i płacy skutkuje wyłącznie ustaleniem, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzeniu”. Powód twierdzi, że złożone mu oświadczenie jest niezgodne z prawem i nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie należy podzielić pogląd Sądów obu instancji, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu umowy o pracę. Wprawdzie nie ma przeszkód, by umowę taką, zwaną również klauzulą konkurencyjną, zamieścić w umowie o pracę, nie przesądza to jednak, by wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem umowy o pracę. W piśmiennictwie prawniczym często klauzulę konkurencyjną określa się jako klauzulę autonomiczną dla

podkreślenia jej samodzielnego charakteru w stosunku do umowy o pracę. Konsekwencją powyższego stanowiska jest, że przewidziana w art. 42 k.p. instytucja wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, nie ma zastosowania do klauzuli konkurencyjnej. W tej sytuacji rozważanie, czy w ogóle, a jeśli tak, to czy zgodnie z prawem dokonano wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, jest bezprzedmiotowe. Oczywiście, istnieje ogólniejszy problem dopuszczalności i form prawnych rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jednak zagadnienie to (częściowo analizowane w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji) jako wykraczające poza sporną sprawę, zostanie w tym miejscu pominięte.

Pismo z dnia 17 listopada 2000 r. nie jest precyzyjne. W związku z zarzutami kasacji można bronić stanowiska, że zawarty w nim element zwolnienia z obowiązku zachowania tajemnicy po upływie okresu wypowiedzenia odnosi się do klauzuli konkurencyjnej, której częścią składową był obowiązek zachowania tajemnicy. Wskazuje na to choćby treść umowy o pracę, w której obowiązek zachowania tajemnicy został wymieniony w związku z zakazem konkurencji. Gdyby jednak nawet nie podzielić tego poglądu, to należałoby uznać, że istotnie, w odniesieniu do obowiązku zachowania tajemnicy pismo z dnia 17 listopada stanowi wypowiedzenie wynikających z umowy o pracę warunków pracy, bowiem obowiązek pracowniczy zachowania tajemnicy stanowi element pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, wchodzącego do treści stosunku pracy. Zarazem jednak takiemu wypowiedzeniu zmieniającemu trudno stawiać zarzut jego sprzeczności z przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę lub zarzut, że wypowiedzenie to jest nieuzasadnione (art. 45 k.p.). Obowiązek zachowania tajemnicy ma chronić interesy pracodawcy. Jeśli pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym zwalnia pracownika z tego obowiązku, to jest to rozwiązanie dla pracownika jednoznacznie korzystne, któremu nie można postawić zarzutu godzenia w uzasadniony interes pracownika.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393<sup>12</sup> k.p.c. orzeczono, jak w sentencji wyroku.

=====