

Uchwała z dnia 3 grudnia 2003 r.

III PZP 16/03

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Roman Kuczyński, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2003 r. sprawy z powództwa Barbary B. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego „A.” Spółce Akcyjnej w T. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu postanowieniem z dnia 9 października 2003 r. [...]

„Czy zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wypłaty odszkodowania wynikającego z art. 101² § 1 kp w sytuacji, gdy strony umowy w ogóle nie ustaliły takiego świadczenia dla pracownika ?”

p o d j ą ł uchwałę:

W razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1 k.p.), pracownikowi - zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne ujawniło się w następującym stanie sprawy. W dniu 7 sierpnia 1999 r. powódka Barbara B. zawarła umowę o pracę w charakterze członka zarządu na okres pierwszej kadencji w pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „A.” S.A. w T. W umowie tej zastało zawarte zobowiązanie do niepodejmowania działań naruszających interesy pozwanej Spółki lub

działalności konkurencyjnej i to również w okresie 12 miesięcy od dnia odwołania powódki z funkcji członka zarządu lub wygaśnięcia mandatu wskutek upływu kadencji. Równocześnie w umowie tej nie zawarto jakiegokolwiek postanowienia dotyczącego odpłatności ustanowionego zakazu konkurencji. Strony nie zawierały odrębnej umowy o zakazie konkurencji. W dniu 2 marca 2002 r. z powódką została rozwiązana umowa o pracę.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uwzględnił częściowo roszczenie powódki, zasądzając na jej rzecz kwotę 22.914,49 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powołując się na stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, okładka), że umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane przepisem art. 101² § 3 k.p.

Wyrok ten zaskarżyły obie strony. Powódka w apelacji zakwestionowała nieprawidłowe zasądzenie odszkodowania w zaniżonej wysokości „netto”. Natomiast pozwana Spółka zarzuciła przede wszystkim naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 101² § 1 k.p. i art. 18 § 2 k.p., utrzymując, że skuteczne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga uzgodnienia wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi z tego tytułu, a brak tego koniecznego elementu czyni nieważną klauzulę konkurencyjną. Ponadto umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi czynność prawną autonomiczną i odrębną od umowy o pracę, do której nie może zatem mieć zastosowania art. 18 § 2 k.p., bowiem regulacja to odnosi się wyłącznie do umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunki pracy. Konsekwencją tego stanowiska jest stwierdzenie niemożliwości zastosowania art. 101² § 3 k.p. w sytuacji, gdy strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w ogóle nie przewidziały wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przedstawione Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości powstało w związku z poglądami zaprezentowanymi w apelacji strony pozwanej. Nie można odmówić racji twierdzeniu, że art. 101² § 1 k.p. wymaga określenia przez strony umowy o zakazie konkurencji wysokości należnego pracownikowi odszkodowania. Przesądza o tym wykładnia językowa użytego przez ustawodawcę sformułowania „określa się” wysokość odszkodo-

wania, które „ustanawia tym samym nakaz uregulowania tej kwestii w umowie”. Przyjęcie takiego rozumowania prowadzi do wniosku, że „odszkodowanie stanowi *essentialia negotii* umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy”. Nie zmienia tego stanowiska treść art. 101² § 3 k.p., w którym ustawodawca określił minimalne odszkodowanie w wysokości 25% otrzymywanego wynagrodzenia pracownika przed ustaniem stosunku pracy, albowiem regulacja ta odnosi się do odszkodowania, o którym mowa w § 1 art. 101² k.p., a więc do świadczenia, które strony powinny ustanowić w umowie. Nie występuje zatem sytuacja, „gdzie ustawodawca z mocy prawa przypisuje stronie umowy (pracownikowi) określone świadczenie, przewidując niejako, że strony umowy mogą pominąć tę kwestię w swoim oświadczeniu woli”. Redakcja omawianych uregulowań wskazuje, że art. 101² § 3 k.p. - przewidujący minimalną wysokość odszkodowania - „ustanawia tym samym nakaz uregulowania tej kwestii w umowie”.

Odmienne stanowisko przyjęte przez Sąd pierwszej instancji wiąże się z kolejną kwestią dopuszczalności zastosowania w sprawie art. 18 § 2 k.p. Tymczasem w ocenie Sądu Apelacyjnego judykatura Sądu Najwyższego dopuszczająca możliwość stosowania art. 18 § 2 k.p. w przypadkach, gdy strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie uzgodniły odszkodowania na rzecz pracownika budzi „pewne wątpliwości”, skoro przepis ten odnosi się do umów o pracę i aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy. Tymczasem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, unormowana w art. 101² k.p., nie jest umową o pracę ani innym aktem kreującym stosunek pracy. W konsekwencji wykładnia rozszerzająca art. 18 § 2 k.p. wydaje się „nie w pełni uzasadniona”. Przepis ten ogranicza zasadę swobody zawierania umów w celu zabezpieczenia praw pracownika, ale jego zakres przedmiotowy został jednoznacznie określony. Ponadto zarówno w orzecznictwie sądowym, jak i w piśmiennictwie prawniczym, wyrażany jest pogląd, że przepisy Kodeksu pracy nie regulują w sposób wyczerpujący instytucji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dlatego też nie ma przeszkód, aby w oparciu o art. 300 k.p. stosować przepisy Kodeksu cywilnego. Jest to o tyle istotne, że źródło zobowiązań pracownika i pracodawcy stanowi umowa, a nie bezpośrednio przepisy Kodeksu pracy (art. 101² k.p.). Można zatem rozważać zastosowanie w sprawie art. 58 § 1 k.c., który stanowi, że czynność prawna sprzeczna z prawem jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek prawny, w szczególności ten, iż w miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzą odpowiednie przepisy

ustawy. Dotyczy to dwóch kwestii, pierwszej - gdy strony w umowie oświadczą, że zakaz konkurencji jest nieodpłatny i drugiej - w której występuje „absolutny brak oświadczenia stron w kwestii odszkodowania”. Rodzi się kwestia dostrzeżona przez apelującą stronę pozwaną, czy taki brak jest równoznaczny z ustanowieniem nieodpłatnego zakazu konkurencji. Powstaje bowiem pytanie, czy w takiej sytuacji : „w oparciu o przepis art. 58 §1 kc obowiązek wypłaty odszkodowania wynikałby z art. 101² § 3 kp”. Rozwiązanie takie byłoby możliwe przy założeniu, że „całkowity brak w umowie ustaleń co do obowiązku wypłaty odszkodowania jest równoznaczny z postanowieniem, że zakaz konkurencji został ustanowiony nieodpłatnie a więc sprzecznie z art. 101² kp”. Dodatkowo umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być „przejrzysta i jednoznaczna co do wzajemnych zobowiązań” zarówno pracodawcy, jak i pracownika, gdyż taki był cel wprowadzenia tej instytucji do Kodeksu pracy (art. 101¹ § 1 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uregulowanie instytucji zakazu konkurencji w przepisach art. 101¹-101⁴ Kodeksu pracy sprawia, że umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu są bez wątpienia umowami prawa pracy, chociaż przepisy tego Kodeksu nie regulują wyczerpująco problematyki tzw. klauzul konkurencyjnych prawa pracy. Do tego rodzaju umów - w kwestiach nieuregulowanych przepisami prawa pracy - stosuje się zatem posiłkowo i odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Z tych wstępnych założeń wynika potrzeba posiłkowego stosowania między innymi przepisów dotyczących czynności prawnych (Tytuł księgi pierwszej k.c.) oraz przepisów normujących wykonanie zobowiązań i skutki ich niewykonania (Tytuł księgi trzeciej k.c.), w tym reguł dotyczących wykonania i skutków niewykonania zobowiązań z umów wzajemnych (Dział III tego Tytułu k.c.).

Przy takich uwarunkowaniach normatywnych nie ma wątpliwości, że umowy prawa pracy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu, są umowami wzajemnymi, w których obie strony zobowiązują się w taki sposób, że zobowiązanie (świadczenie) jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej strony (art. 487 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Świadczenie pracownika polegające na powstrzymaniu się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec

pracodawcy, które ogranicza w tym zakresie podstawową zasadę wolności pracy (art. 10 § 1 k.p.), nie może pozostać bez odpowiedniej rekompensaty ze strony pracodawcy. W przypadku umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.), która - co do zasady nie jest umową odpłatną - wprowadzenie takiej klauzuli umownej wywodzi się z obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), który rekompensuje to pracownicze zobowiązanie zatrudnieniem pracownika za uzgodnionym wynagrodzeniem, które w takim rozumieniu może być postrzegane po części jako rodzaj odpłaty (odpowiednik) za powstrzymanie się pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy.

Natomiast umowa o zakazie konkurencji okresowo obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, która w zasadzie i w istocie rzeczy wyklucza lub co najmniej w istotny sposób może ograniczać podejmowanie dalszego zatrudnienia lub wykonywanie innej działalności o uzgodnionych cechach konkurencyjnych, bo jest obwarowana rygorem możliwości dochodzenia przez pracodawcę wyrównania szkody wskutek naruszenia przez pracownika umówionego zakazu konkurencji według zasad określonych w przepisach rozdziału I w Dziale piątym Kodeksu pracy (art. 101² § 1 w związku z art. 101¹ §2 k.p.), tym bardziej wymaga rekompensaty ze strony pracodawcy. Zawarcie takiej umowy wyraża bowiem zobowiązanie wzajemne, w którym pracodawca zobowiązuje się do zapłaty odszkodowania za ochronę swoich „konkurencyjnych” interesów lub pozycji rynkowej, a w zamian za to pracownik ogranicza swoje możliwości zarobkowania po ustaniu stosunku pracy za uzgodnionym odszkodowaniem. Z uwzględnieniem takich uwarunkowań prawnych należy odczytywać treść i cel przewidzianego w art. 101¹ § 1 k.p. obowiązku określenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie tylko zakresu przedmiotowego umówionej klauzuli konkurencyjnej, ale także okresu obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokości odszkodowania należnego od pracodawcy, z zastrzeżeniem § 2 i 3 tego przepisu.

Powyższe prowadzi do kwalifikowania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako autonomicznej klauzuli prawa pracy, w której w interesie pracodawcy ograniczona zostaje zasada wolności pracy pracownika po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 10 § 1 k.p.) w zamian za należne mu umówione lub gwarancyjne odszkodowanie. Oznacza to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły odszkodowania należnego pracownikowi za okre-

sowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wprawdzie sprzeczna z treścią art. 101² § 1 k.p., lecz nie powoduje to jej nieważności. W tej koncepcji nieskuteczny jest jedynie brak owej odpłatności, który - zgodnie z art. 18 § 2 k.p. - zostaje automatycznie zastąpiony przez gwarantowane pracownikowi w art. 101² § 3 k.p. minimum odszkodowawcze w wysokości 25% jego wcześniejszego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, okładka). Stanowisko takie było akceptowane przez niektórych przedstawicieli doktryny prawa pracy, uznających zasadność stwierdzenia nieważności usuwalnych braków umowy o zakazie konkurencji bezpośrednio na podstawie art. 18 § 2 k.p., z możliwością posiłkowego powołania się na odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego (por. T. Kuczyński, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 540/98, OSP 2000 nr 6, poz. 102).

Dyskusyjność tej koncepcji wynika z tego, że umowa o zakazie konkurencji nie jest umową o pracę, do której (oraz innych aktów kreujących stosunek pracy) ograniczają się reguły zawarte w art. 18 § 2 k.p. Według tego kierunku rozumowania, skoro postanowienia umowy o zakazie konkurencji nie są tożsame z postanowieniami umowy o pracę, to umowa, w której strony postanowiłyby, że zakaz konkurencji będzie miał charakter nieodpłatny, byłaby w całości nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c. W takim przypadku nie dochodziłoby do zastąpienia tego postanowienia nieważnej umowy o zakazie konkurencji przepisem ustawy, gdyż dla wywołania takiego skutku potrzebne byłoby wyraźne postanowienie zawarte w odpowiednim przepisie (por. M. Lewandowicz-Machnikowska, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, PiZS 2003 nr 7, s. 36). W powyższym zakresie trafne jest jedynie spostrzeżenie, że umowa o zakazie konkurencji nie jest umową o pracę, a w konsekwencji może budzić wątpliwość uznanie nieważności mniej korzystnego postanowienia tej umowy niż art. 101² § 3 k.p., który jakoby znajduje zastosowanie bezpośrednio na podstawie art. 18 § 2 k.p., gdyż ta regulacja istotnie oddziałuje *expressis verbis* jedynie na postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy.

Równocześnie należy zdecydowanie odrzucić stanowisko, jakoby niezgodnienie w umowie o zakazie konkurencji odszkodowania, przysługującego pracownikowi za okresowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku, mogło prowadzić do stwierdzenia „w całości” nieważności tego wzajemnego zobowiązania prawa pracy. Z mocy prawa sankcja nieważności dotyka

bowiem wyłącznie umowy o zakazie konkurencji, która nie zostały zawarte na piśmie (art. 101³ k.p.). *A contrario* oznacza to skuteczność pisemnych umów o zakazie konkurencji, których ewentualne wady lub braki powinny być usuwane przez zastosowanie reguł normujących skutki tych wzajemnych czynności prawnych (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub prawnych zasad interpretacji tego rodzaju oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Uzgodnienie wzajemnie zobowiązującej umowy o zakazie konkurencji wywołuje bowiem nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. i art. 487 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Umowy te należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których wzajemne oświadczenia woli zostały złożone (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto strony powinny wykonywać tego rodzaju wzajemne zobowiązanie zgodnie z jego treścią oraz w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu, a także zasadom współżycia społecznego lub istniejącym w tym zakresie ustalonym zwyczajom (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Uwzględnienie powyższych reguł prowadzi do wniosku, że zawarta przez strony stosunku pracy na piśmie umowa prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły należnego pracownikowi odszkodowania (art. 101² § 1 k.p.), nie jest nieważna, gdyż przewidziane w tym przepisie zastrzeżenie stosowania jego § 2 i 3 gwarantuje pracownikowi - z mocy art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. Oznacza to, że pisemna umowa prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, regulująca wzajemne zobowiązania stron już po jego rozwiązaniu, która nie jest umową o pracę, zostaje objęta treścią zobowiązaniowego stosunku prawa pracy, przeto wywołuje ona nie tylko skutki wyrażone między innymi w tej umowie, ale także wynikające z ustawy, w tym dotyczące ustawowo gwarantowanego minimum odszkodowania (art. 101² § 3 k.p.), oraz możliwości dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania za naruszenie przez pracownika uzgodnionego zakazu konkurencji (art. 101¹ § 2 w związku z art. 101² k.p.). Uprawnieni mogą dochodzić tego rodzaju roszczeń bez względu na zastrzeżenie tych składników w pisemnej umowie o zakazie konkurencji. Warto na koniec zauważyć, że przyjęte stanowisko wywołuje identyczne skutki prawne jak przy krytykowanym niekiedy zastosowaniu art. 18 § 2 k.p. do naprawienia usuwalnych wad lub braków umowy o zakazie konkurencji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy podjął uchwałę o treści zawartej w sentencji.