

Wyrok z dnia 26 lutego 2003 r.

I PK 16/02

Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) może zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 k.c.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2003 r. sprawy z powództwa Wojciecha L. przeciwko „B.B.” Sp. z o. o. w K. o odszkodowanie i inne roszczenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 2 października 2001 r. [...]

I. o d d a l i ł kasację

II. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1500 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2001 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił powództwo Wojciecha L. przeciwko „B.B.” Spółce z o.o. w K. o odszkodowanie za bezzasadne wypowiedzenie umowy o pracę w kwocie 32.330,90 zł oraz o odszkodowanie z tytułu klauzuli konkurencyjnej w kwocie 64.661,94 zł, umorzył zaś postępowanie w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd Okręgowy ustalił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 21 kwietnia 1998 r. na stanowisku kierownika do spraw sprzedaży. Do jego obowiązków należało kierowanie i nadzorowanie wszelkich działań w zakresie sprzedaży, pełnienie funkcji członka kierownictwa Spółki, lansowanie nowych produktów, określanie planów oraz budżetów poszczególnych przedsięwzięć dla każdego przedstawiciela handlowego oraz ocena

realizacji tych planów, określenie sposobu składania sprawozdań przez przedstawicieli handlowych w zakresie ich działalności i nadzór nad dłużnikami, a także nadzór nad zespołem osób dokonujących kontroli instalacji przechowywania piwa w beczkach oraz czynności serwisowych. Zgodnie z art. 8 umowy o pracę, regulującym kwestię zakazu konkurencji w okresie wykonywania obowiązków oraz po wygaśnięciu umowy o pracę, przez okres jednego roku powód nie mógł wykonywać czynności o charakterze podobnym. Skutkiem tego zakazu był obowiązek wypłacenia przez pracodawcę odszkodowania w wysokości 6 - miesięcznego wynagrodzenia brutto, zaś jego naruszenia - obowiązek zapłaty przez pracownika na rzecz pracodawcy odszkodowania w wysokości podwójnej kwoty określonej dla obowiązku pracodawcy, z zastrzeżeniem jego prawa do dochodzenia wyższego odszkodowania. Według art. 8 ustęp 5 umowy, zakaz konkurencji nie obowiązuje w przypadku odstąpienia od niego przez pracodawcę w okresie 14 dni od dnia faktycznego wygaśnięcia umowy.

W dniu 10 stycznia 2000 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem określonego w niej 6 - tygodniowego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę nieosiągnięcie przez powoda poziomu sprzedaży, do czego był zobowiązany jako kierownik do spraw sprzedaży. W piśmie wypowiedzającym umowę o pracę strona pozwana odstąpiła od zakazu konkurencji określonego w art. 8 umowy.

W 1999 r. planowany poziom sprzedaży piwa marki „B.” wynosił 86.000 hektolitrów, z czego osiągnięto 40.000 hektolitrów, zaś w przypadku piwa marki „P.” planowana sprzedaż wynosiła 11.500 hektolitrów, zaś sprzedaż rzeczywista to 7.700 hektolitrów. Piwo marki „B.P.” podczas Ogólnopolskiego Konkursu Jakości Piwa na Międzynarodowych Targach Rolno - Przemysłowych „P.” zajęło drugie miejsce. W okresie uruchamiania nowego browaru występowały reklamacje związane ze złą jakością piwa, przede wszystkim beczkowego. Analiza wykazała, że zła jakość spowodowana była nieprawidłowym czyszczeniem instalacji piwnej bądź brakiem tego czyszczenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., albowiem została w nim wskazana konkretna i rzeczywista przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie. Powód nie potrafił wykonywać swoich obowiązków pracowniczych w taki sposób, aby uzyskać odpowiednie efekty pracy, którymi było osiągnięcie planowanego poziomu sprzedaży piwa. Nie podjął on działań, które efektywnie zwiększyłyby dystrybucję i sprzedaż

piwa. Powód wadliwie wykonywał swoje obowiązki, niewłaściwie nadzorując lub nie kontrolując pracy podległych mu pracowników serwisowych, co w wielu przypadkach doprowadziło do reklamacji piwa przez punkty sprzedaży.

Sąd Okręgowy powołał się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, iż ocena zasadności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony winna być dokonywana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a tym samym nie musi ona charakteryzować się szczególną doniosłością lub wyjątkowym znaczeniem. Pracodawca ma bowiem prawo do doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli ma podstawy do przewidywania, iż zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163). Ponadto w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym, gdyż oni realizują zadania pracodawcy i od nich zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Tym samym pracownicy ci odpowiadają także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują (uchwała Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 nr 11, poz. 164).

Za pozbawione uzasadnionych podstaw uznał Sąd Okręgowy żądanie odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w sytuacji, gdy pracodawca odstąpił od tego zakazu w określonym przez umowę terminie (art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W apelacji od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo powód zarzucił naruszenie prawa materialnego: art. 45 § 1 k.p., art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., art. 101¹ § 1 k.p., art. 101² § 1 i 2 k.p. oraz art. 18 § 2 k.p. Skarżący zarzucił nadto naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, polegające na niedokonaniu należytej oceny materiału dowodowego i nie wzięciu pod uwagę przedstawionych przez powoda dowodów, świadczących o tym, że spadek sprzedaży piwa nastąpił ze względu na jego brak, ograniczenie produkcji piwa marki „B.”, brak środków na reklamę, opracowanie przez stronę pozwaną nierealnych planów sprzedaży oraz brak wpływu powoda na jakość produkowanego piwa, a nadto nieprzeprowadzenie w pełni zawnioskowanych dowodów, w szczególności z budżetu strony pozwanej na 2000 r., planów sprzedaży i dystrybucji piwa w latach

1999 i 2000, wszystkich raportów czyszczeń instalacji w okresie lipiec - grudzień 1999 r., książki serwisowej instalacji, raportów dystrybucji piwa marki „B.” z grudnia 1999 r. oraz piwa marki „P.”, wreszcie protokołów z zebrań zarządu z okresu październik - grudzień 1999 r. Skarżący wniósł o uzupełnienie postępowania dowodowego w postępowaniu apelacyjnym we wskazanym zakresie. Skarżący wskazał, iż umowa o pracę jest umową starannego działania, zaś przyczyną wypowiedzenia mu umowy było w istocie nieosiągnięcie przez pracodawcę rezultatu, czyli założonego poziomu sprzedaży. Tym samym przerzucone na niego zostało ryzyko działalności zakładu pracy obciążające pracodawcę. Plany sprzedaży nie były realne przy zmniejszeniu inwestycji na reklamę, zaprzestaniu produkcji piwa marki „B.” oraz obniżeniu jakości piwa, za które powód nie ponosi odpowiedzialności. Natomiast kontrola instalacji i przechowywania piwa była przeprowadzana przez pracowników jemu podległych. Skarżący wskazał nadto, iż art. 8 ust. 5 umowy o pracę uprawniał pracodawcę do rezygnacji z ograniczenia działalności konkurencyjnej w okresie 14 dni od faktycznego rozwiązania umowy o pracę, a rezygnacja ta nastąpiła w rzeczywistości na ponad 6 tygodni przed wskazanym zdarzeniem i zawarta została w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę. Należy zatem przyjąć, iż w rzeczywistości doszło do wypowiedzenia art. 8 umowy o pracę, podczas gdy umowy o ograniczeniu konkurencji nie można wypowiedzieć (art. 101¹ § 1 k.p. i 101² § 1 i 2 k.p.). Wprowadzenie do umowy o pracę klauzuli dopuszczającej możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji narusza przepis art. 18 § 1 k.p. i powoduje zastosowanie art. 101² § 2 k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p. Nie ma zatem podstaw do stosowania w sprawie art. 395 k.c. Skarżący powołał się również na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98 (OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342), w myśl którego pracodawcę obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika.

Wyrokiem z dnia 2 października 2001 r. Sąd Apelacyjny w Krakowie oddalił apelację. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie skarżącemu umowy o pracę strona pozwana wskazała nieosiągnięcie przez powoda wymaganego poziomu sprzedaży, do czego był on zobowiązany jako kierownik do spraw sprzedaży. Nie-sporne jest w sprawie, iż strona pozwana osiągnęła w 1999 r. jedynie 49 % planowanego poziomu sprzedaży piwa. Wprawdzie osiągnięcie określonego rezultatu działalności jest zadaniem prowadzącego tę działalność podmiotu (pracodawcy), zaś

umowa o pracę w myśl art. 22 § 1 k.p. jest umową starannego działania, jednak nie budzi wątpliwości, że staranne i przynoszące efekty wywiązywanie się pracownika z przypisanych do zajmowanego przez niego stanowiska obowiązków, wpływa na końcowy rezultat tej działalności. Ostatecznym wynikiem działalności strony pozwanej za 1999 r. było nieosiągnięcie planowanego poziomu sprzedaży piwa, za co częściową odpowiedzialność - w ocenie pracodawcy i Sądu pierwszej instancji - ponosi skarżący. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, jest to pogląd trafny. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania powinien być bowiem oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 791). Należy mieć na uwadze, iż zgodnie z postanowieniami umowy o pracę powód był członkiem kierownictwa strony pozwanej odpowiedzialnym za kierowanie i nadzorowanie całej działalności związanej ze sprzedażą, w tym między innymi za sporządzanie planów sprzedaży, opracowywanie strategii sprzedaży, szkolenie oraz ocenę zespołu do spraw sprzedaży, określenie zadań indywidualnych i zespołowych dla zespołu do spraw sprzedaży, negocjowanie umów z odbiorcami hurtowymi, analizę trendów i interpretację danych rynkowych oraz określanie indywidualnych planów działania dla poszczególnych przedstawicieli handlowych i ocenianie stopnia ich realizacji. W wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98 (OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577), został wyrażony pogląd, iż konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Tak samo sformułowana przyczyna w jednych stanach faktycznych może zatem być uznana za wskazaną wadliwie, w innych zaś będzie ją można uznać za wskazaną prawidłowo. Zdaniem Sądu, wskazana w piśmie wypowiedzającym skarżącemu umowę o pracę przyczyna miała charakter ogólny, jednakże została sprecyzowana i wykazana przez pracodawcę w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, a sprecyzowanie to nie wykracza poza granice przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, biorąc pod uwagę zajmowane przez skarżącego stanowisko i związany z nim zakres zadań i odpowiedzialności. Podaną powodowi przyczynę należy bowiem oceniać w aspekcie oceny jego pracy, która była negatywna z uwagi na brak jej efektów, czyli nieosiągnięcie wymaganego przez pracodawcę poziomu sprzedaży, co nie jest - wbrew zarzutom apelacji - przetrzuceniem na pracownika ryzyka działalności zakładu pracy, obciążającego pracodawcę. Powód znał sytuację pracodawcy i jako członek kierownictwa uczestni-

czył w naradach, na których omawiano problemy związane ze spadkiem sprzedaży piwa. Z racji zajmowanego stanowiska winien on przedstawiać propozycje poprawy tej sytuacji, które znalazłyby akceptację i przyniosły efekty jego działań, przy znanych trudnościach. Tymczasem skarżący ograniczał się do wskazywania przyczyn spadku sprzedaży, którymi w jego przekonaniu były spadek jakości piwa i niskie nakłady na jego promocję. Istnienie tych okoliczności zostało potwierdzone w postępowaniu dowodowym przeprowadzonym przed Sądem pierwszej instancji, podobnie jak nie-sporna jest okoliczność wycofania w ostateczności z produkcji piwa marki „B.”, jednakże jako przyczyny nieosiągnięcia planowanego poziomu sprzedaży strona pozwana wskazała również zły dobór przedstawicieli handlowych i punktów sprzedaży, niewłaściwą pracę zespołów serwisowych, za co odpowiadał skarżący i z czym łączyła się negatywna ocena jego pracy jako odpowiedzialnego za kierowanie i nadzorowanie wszelkiej działalności związanej ze sprzedażą, w tym opracowywanie jej strategii.

Z powyższych względów za pozbawiony podstaw należy uznać zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 45 § 1 k.p., zaś stanowiska tego nie może podważyć istnienie również innych przyczyn, które miały wpływ na poziom sprzedaży osiągnięty przez stronę pozwaną na przestrzeni 1999 r., tym bardziej, iż skarżący nie kwestionuje ustalenia Sądu pierwszej instancji co do nieosiągnięcia planowanego poziomu sprzedaży również piwa marki „P”. Pociąga to za sobą nieuwzględnienie wniosków dowodowych zawartych w apelacji jako nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Odnośnie do odszkodowania z tytułu klauzuli konkurencyjnej istotne jest - zdaniem Sądu Apelacyjnego - że w spornej sprawie nie mamy do czynienia z okolicznościami określonymi art. 101² § 2 k.p., lecz umownym prawem odstąpienia, określonym w art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie można zgodzić się z zaprezentowanym w apelacji stanowiskiem, iż zawarta w Kodeksie pracy regulacja dotycząca zakazu konkurencji jest unormowana w sposób wyczerpujący, co nie pozwala na zastosowanie do tych umów, poprzez art. 300 k.p., przepisów Kodeksu cywilnego i rodzi nieważność takiego postanowienia umowy stosownie do art. 18 § 1 k.p., a w konsekwencji skutki określone w art. 18 § 2 k.p. Możliwość taką dopuścił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99 (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217), w którym stwierdził, iż w razie niezastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji prawa odstąpienia od niej, strony mogą zawrzeć nową umowę, w której pracownik zostanie zwolniony z zakazu konkurencji, a

pracodawca z obowiązku zapłaty odszkodowania. Przepis art. 395 § 1 k.c. stanowi, iż można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonywa się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. W myśl § 2 tego przepisu w razie wykonania prawa odstąpienia, umowa uważana jest za nie zawartą. Określony w art. 8 łączącej strony umowy o pracę zakaz konkurencji stanowił odrębną umowę, o której mowa w art. 101¹ § 1 k.p. i 101² § 1 k.p. i jako taki nie podlegał regułom wypowiedzenia przypisanym umowie o pracę. Ponieważ umowa o zakazie konkurencji ma na celu ochronę interesów pracodawcy nie budzi wątpliwości, iż to jemu przysługuje prawo odstąpienia. Zawarte w omawianym art. 8 ust. 5 umowy stwierdzenie „wyżej wspomniany zakaz zostanie pozbawiony mocy jeśli pracodawca zrezygnuje z tego ograniczenia” należy zdaniem Sądu Apelacyjnego rozumieć jako pozbawienie mocy umowy o zakazie konkurencji, jeżeli pracodawca od niej odstąpi. Nie ma bowiem żadnych uzasadnionych podstaw, aby - stosując się do zasad tłumaczenia umów, zawartych w art. 65 § 2 k.c. - uznać, iż pracodawca miałby zrezygnować z samego tylko zakazu, czyli powstrzymywania się przez pracownika od określonego rodzaju działalności z zachowaniem obciążającego pracodawcę skutku zakazu w postaci obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi ustalonego w umowie odszkodowania. Wreszcie, oznaczenie w umowie terminu, w czasie którego możliwe było skorzystanie z prawa odstąpienia, przez użycie określenia „w ciągu 14 dni od daty faktycznego rozwiązania umowy”, oznacza termin maksymalny dla dokonania tej czynności, albowiem zamyka okres dla skutecznego skorzystania z omawianego prawa. Należy zatem uznać, iż odstąpienie przez stronę pozwaną od umowy o zakazie konkurencji zostało dokonane w terminie otwartym dla skorzystania z tego prawa i nie może być tłumaczone jako wypowiedzenie umowy na tej podstawie, że zostało zawarte w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę.

Kasacja powoda od powyższego wyroku została oparta na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, mianowicie art. 382 k.p.c. w związku: a) art. 233 § 1 k.p.c. przez bezkrytyczną akceptację przez Sąd Apelacyjny ustaleń dotyczących rzekomo niestaranego, zwinionego przez powoda wykonywania obowiązków pracowniczych oraz ich niedopełnienie, co spowodowało spadek sprzedaży piwa, a ponadto uznania umowy o zakazie konkurencji zawartej przez strony sporu za odrębną umowę, a nie klauzulę w umowie o pracę, b) art. 232 k.p.c. przez przyjęcie dopuszczalności skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia umowy w trakcie postępo-

wania sądowego o odszkodowanie z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę i przyjęcie, że strona pozwana wykazała, iż nieosiągnięcie planowanego poziomu sprzedaży piwa pozostaje w związku z niedopełnieniem obowiązków przez powoda, a także naruszenie art. 381 k.p.c. przez nieprzeprowadzenie dowodu z dokumentów wnioskowanych przez powoda (budżetu strony pozwanej, raportów czyszczeń instalacji, książki serwisowej, protokołów zebrań organu zarządzającego, raportów dystrybucji piwa).

Kasacja zarzuciła także naruszenie prawa materialnego: art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że umowa o pracę jest umową rezultatu, a nie umową starannego działania, art. 30 § 4 i art. 45 k.p. przez przyjęcie, iż wskazana przez pozwanego przyczyna uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę, art. 300 i art. 18 § 1 k.p., a także art. 101¹ § 1 w związku z art. 101¹ § 1-3 k.p. przez uznanie za dopuszczalne zwolnienie się pracodawcy od obowiązku odszkodowania z tytułu klauzuli konkurencyjnej w drodze jednostronnego oświadczenia.

W odpowiedzi na kasację strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są zasadne zarzuty kasacji naruszenia przepisów postępowania. W pierwszym rzędzie dotyczy to zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wskutek przyjęcia przez Sąd Apelacyjny ustalenia, że powód nie wykonywał należycie swoich obowiązków, w związku z czym doszło do zmniejszenia sprzedaży piwa oraz uznania umowy o zakazie konkurencji za odrębną umowę, a nie klauzulę w umowie o pracę. Ten drugi zarzut, wbrew stanowisku kasacji, nie dotyczy naruszenia przepisów postępowania, lecz prawnej kwalifikacji umowy o zakazie konkurencji. Nie usprawiedliwia natomiast zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. powołanie w uzasadnieniu kasacji okoliczności, że Sąd Apelacyjny, akceptując, iż przyczynami spadku sprzedaży piwa były spadek jakości, niskie nakłady na promocję, wycofanie ze sprzedaży piwa marki „B.” - mimo to uznał, że przyczyną wypowiedzenia umowy było niewłaściwe wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych. Kasacja potraktowała wywód Sądu Apelacyjnego wybiórczo. Z uzasadnienia wyroku wyraźnie wynika, że nie kwestionuje on istnienia wymienionych okoliczności, które znalazły potwierdzenie w dowodach przeprowadzonych przed Sądem pierwszej instancji, Sąd Apelacyjny wskazał natomiast na inne okoliczności, za które powód z racji zajmowanego stanowiska

ponosił odpowiedzialność, mianowicie na złą pracę zespołów serwisowych, zły dobór przedstawicieli handlowych i punktów sprzedaży. Na tej podstawie Sąd Apelacyjny wyprowadził wniosek, że okoliczności te również stanowiły przyczynę nieosiągnięcia planowanego poziomu sprzedaży piwa. Wniosek ten nie narusza zasad swobodnej oceny dowodów. Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 232 k.p.c., który dotyczy kontrydiktoryjności w postępowaniu sądowym. Kasacja natomiast nie-
trafnie uzasadnia jego naruszenie tym, że Sąd drugiej instancji przyjął dopuszczalność konkretyzacji przyczyny zwolnienia w toku procesu. Co się tyczy zarzutu naruszenia art. 381 k.p.c., mającego przeciwdziałać przewlekłości postępowania, to oczywiście przepis ten nie mógłby stanowić przeszkody do wyświetlenia okoliczności sprawy, mimo tego że nowe dowody zostały powołane dopiero w skardze apelacyjnej. W sprawie dowody wnioskowane przez powoda nie zostały uwzględnione z innej przyczyny, mianowicie z tego powodu, że w ocenie Sądu Apelacyjnego nie miały one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zarzut naruszenia art. 381 k.p.c. należało w tej sytuacji uznać za nieuzasadniony.

Skarżący nie trafnie zarzuca, że Sąd Apelacyjny, przyjmując dopuszczalność zobowiązania powoda do osiągnięcia poziomu sprzedaży piwa, tym samym uznał umowę o pracę za umowę rezultatu, co pozostaje w sprzeczności z art. 22 k.p., według którego umowa o pracę jest umową starannego działania. W wymienionej kwestii problem sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy pracownikowi, zajmującemu stanowisko kierownicze w zakładzie pracy, można wyznaczyć zadanie do osiągnięcia (cel), a jeśli tak, czy jest to równoznaczne z przekształceniem umowy w umowę rezultatu (umowę o dzieło). Należy stwierdzić, że nie pozostaje w sprzeczności z istotą umowy o pracę wyznaczenie pracownikowi zadań do wykonania. Realizacja pracowniczego obowiązku świadczenia pracy następuje w ramach wyznaczonych pracownikowi zadań roboczych, wynikających z zakresu czynności i (lub) poleceń pracodawcy. Stopień szczegółowości tych zadań oraz horyzont czasowy ich wykonania są zróżnicowane. Kasacja nie trafnie utożsamia zadanie robocze w postaci osiągnięcia określonego poziomu sprzedaży piwa, co zresztą nastąpiło z udziałem powoda, z osiągnięciem rezultatu w rozumieniu zobowiązań rezultatu, w szczególności umowy o dzieło. Przedmiotem umowy o dzieło w rozumieniu Kodeksu cywilnego jest przysły, z góry określony, samoistny, ucieleśniony, obiektywnie osiągalny w danych warunkach pewny rezultat pracy i umiejętności przyjmującego zamówienie, którego charakter nie wyklucza zastosowania przepisów o rękojmi za wady (por.

System prawa prywatnego, t. 7, s. 236). Wymieniony zespół cech konstytutywnych musi przy tym występować łącznie. Celem umowy o dzieło nie jest samo działanie (zaniechanie), które przy zachowaniu określonej staranności prowadzić ma do określonego w umowie rezultatu, lecz samo osiągnięcie rezultatu, niezależnie od rodzaju i intensywności świadczonej w tym celu pracy i staranności. Przy umowie o dzieło strony z góry określają rezultat i dla jego osiągnięcia zawierają umowę. W przypadku powoda osiągnięcie planowanego poziomu sprzedaży piwa stanowiło jedno spośród wielu zadań należących do powoda. Przy umowie o dzieło odpowiedzialność przyjmującego zamówienie w przypadku nieosiągnięcia celu umowy jest odpowiedzialnością za nieosiągnięcie rezultatu, a nie za brak należytej staranności. Strona pozwana jako przyczyny nieuzyskania planowanego poziomu sprzedaży piwa wskazywała zły dobór przedstawicieli handlowych i punktów sprzedaży, brak inicjatywy, jaką powinna wykazywać osoba zajmująca stanowisko kierownika do spraw sprzedaży, niewłaściwą pracę zespołów serwisowych, za co powód ponosił odpowiedzialność. W sumie należy przyjąć, że wyznaczenie powodowi zadania w postaci osiągnięcia określonego poziomu sprzedaży piwa nie prowadziło do przekształcenia umowy o pracę w zobowiązanie rezultatu.

Zarzut kasacji naruszenia art. 30 § 4 k.p. jest niesłuszny. Przepis ten wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. W wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę jako przyczyna zostało wskazane nieosiągnięcie wymaganego poziomu sprzedaży, do czego powód był zobowiązany jako kierownik do spraw sprzedaży w „B.B.” Sp. z o.o. W uzasadnieniu kasacji nie wyjaśniono, dlaczego takie wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie powodowi umowy o pracę miałyby naruszać art. 30 § 4 k.p. W wymienionym przepisie chodzi bowiem o to, czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to, czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione. Stosownie do utrwalonego stanowiska judykatury, przyczyna wypowiedzenia powinna być podana pracownikowi w sposób skonkretyzowany. Zarazem jednak konkretność wskazania przyczyny wypowiedzenia należy oceniać z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Powód znał nie tylko wyznaczone mu zadanie dotyczące poziomu sprzedaży, ale również pozostałe szczegółowe powinności, od realizacji których za-

leżała wielkość sprzedaży i których niewykonanie bądź nienależyte wykonywanie zarzucała mu strona pozwana.

Nie można podzielić zarzutu pozwanej naruszenia art. 45 k.p. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577). Sąd Apelacyjny, oceniając zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, trafnie akcentował przyjęte w orzecznictwie i akceptowane w piśmiennictwie stanowisko, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Stronie pozwanej nie można zarzucić działania z pokrzywdzeniem pracownika, ponieważ powód nie osiągnął założonych wyników w zakresie sprzedaży między innymi w następstwie własnych zawinionych działań i zaniechań.

Zarzut kasacji naruszenia przepisu art. 395 k.c. przez przyjęcie, że na jego podstawie jest dopuszczalne wypowiedzenie klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, oraz przepisów art. 101¹ w związku z art. 101² § 1-3 k.p. przez przyjęcie dopuszczalności odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji, wymaga uprzedniego rozważenia charakteru prawnego klauzuli konkurencyjnej. Wbrew stanowisku kasacji, która przyjmuje, że regulacja klauzuli konkurencyjnej w Kodeksie pracy jest pełna, należy uznać, że regulacja kodeksowa ma charakter fragmentaryczny. Określenie szerszego kontekstu normatywnego, który znajdowałby zastosowanie w sprawach nieuregulowanych Kodeksem pracy, zależy w tej sytuacji od uprzedniego rozstrzygnięcia, czy klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, instytucją prawa cywilnego, czy też instytucją zarówno prawa pracy, jak i prawa cywilnego. Zdaniem Sądu Najwyższego, klauzula konkurencyjna jest instytucją prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych Kodeksem pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Przemawia za tym jej uregulowanie, co do zasady, w Kodeksie pracy oraz okoliczność, że wywiera ona skutki już w trakcie trwania stosunku pracy, a nie wyłącznie po jego ustaniu. W szczególności klauzula konkurencyjna często zawierana jest równocześnie z zawarciem umowy o pracę, a jej zawarcie jest warunkiem do zatrudnienia na określonym stanowisku, otwiera ona pracownikowi dostęp do szczególnie ważnych informacji, a odmowa jej zawarcia przez pra-

cownika z reguły będzie stanowiła uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Według art. 8 ust. 5 umowy o pracę, „zakaz (konkurencji) zostanie pozbawiony mocy, jeśli pracodawca zrezygnuje z tego ograniczenia w okresie 14 dni od daty faktycznego rozwiązania umowy”. Wymienionym postanowieniem wprowadzono do umowy o zakazie konkurencji prawo odstąpienia pracodawcy od umowy, a nie prawo jej wypowiedzenia, jak twierdzi kasacja. Umowne prawo odstąpienia zostało uregulowane w art. 395 k.c. W myśl tego przepisu, można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. Zdaniem Sądu Najwyższego, umowne prawo odstąpienia może w sposób ważny zostać wprowadzone do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ponieważ jest to sprawa nieuregulowana w przepisach Kodeksu pracy o zakazie konkurencji i zasadniczo prawo odstąpienia, wynikające z umowy stron, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy. Zastrzeżenie prawa odstąpienia w terminie późniejszym, zwłaszcza jeśli chodzi o pracodawcę, wymagałoby rozważenia okoliczności konkretnego przypadku. W rozpoznawanej sprawie odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji miało miejsce przed ustaniem stosunku pracy i - zdaniem Sądu Najwyższego - było prawnie skuteczne. W przypadku umowy wzajemnej, w której nie rozpoczęto jeszcze wykonywania świadczenia polegającego na zaniechaniu, wykonanie prawa odstąpienia powoduje skutki z mocą wsteczną, tj. umowę uważa się za niezawartą. Roszczenie powoda o wypłatę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji nie miało w tej sytuacji uzasadnienia prawnego.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393¹² k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====