

Wyrok z dnia 19 maja 2004 r.

I PK 534/03

W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) należy skonkretyzować zakres tego zakazu. W przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania jednostki organizacyjnej, zakres zakazu konkurencji może być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 maja 2004 r. sprawy z powództwa Zdzisława C. przeciwko Kopalni Węgla Brunatnego A. SA w T. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 10 lipca 2003 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2003 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu zmienił wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu-Ośrodek Zamiejscowego w Koninie z dnia 30 kwietnia 2003 r. zasądający na rzecz Zdzisława C. od pozwanej Kopalni Węgla Brunatnego „A.” SA w T. kwotę 39.412,44 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w ten sposób, że powództwo oddalił.

Powód Zdzisław C. w dniu 7 sierpnia 1999 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na pełnienie funkcji prezesa zarządu na okres pierwszej kadencji zarządu. Pa-

paragraf 8 umowy o pracę przewidywał, że odwołanie z funkcji prezesa zarządu jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Paragraf 10 umowy przewidywał, że w okresie 12 miesięcy od dnia odwołania prezesa zarządu, jest on obowiązany do powstrzymywania się od prowadzenia interesów konkurencyjnych. Powód został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu 14 lutego 2002 r., przeniesiony na stanowisko starszego inspektora w Dziale Miernictwa Geologii i Gospodarki Gruntu, a w dniu 29 czerwca została z powodem rozwiązana umowa o pracę. Zdaniem Sądu Okręgowego zawarta w § 10 umowy o pracę klauzula stanowiła umowę o zakazie konkurencji i uzasadniała żądanie powoda zapłaty odszkodowania w myśl zasad art. 101² § 3 k.p. Zaskarżając ten wyrok apelacją, strona pozwana zarzuciła, że sporna klauzula nie może zostać uznana za umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w rozumieniu art. 101² k.p.

Sąd Apelacyjny podzielił zarzut strony pozwanej naruszenia przepisu art. 101² k.p. Zdaniem Sądu § 10 umowy o pracę przewidujący, że „w okresie 12 miesięcy od dnia odwołania Prezesa Zarządu z pełnionej funkcji lub wygaśnięcia mandatu na skutek upływu kadencji, Prezes Zarządu zobowiązany jest powstrzymywać się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi” nie może zostać uznany za ustanawiający klauzulę konkurencyjną. Według art. 101² k.p. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku powinna zawierać określone elementy, a w szczególności powinna określać wysokość odszkodowania, jak również zakres działalności konkurencyjnej objętej zakazem. Strony umowy muszą wskazać podmioty, na rzecz których nie może być podejmowana działalność albo dziedziny produkcji (usług) mieszczące się w profilu działalności pracodawcy objęte zakazem, względnie rodzaj informacji chronionych zakazem. Nie wystarcza ogólne powołanie się w umowie na „interesy konkurencyjne”. Przeciw przyjęciu, że została zawarta umowa o zakazie konkurencji przemawia również okoliczność, że strony nie określiły odszkodowania należnego z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Brak określenia tego elementu dyskwalifikuje czynność prawną jako umowę o zakazie konkurencji. Koncepcja Sądu Okręgowego, iż w takiej sytuacji należy się odszkodowanie minimalne (art. 101² § 3 k.p.), jest nietrafna. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, oceniając, czy strony istotnie zawarły umowę o zakazie konkurencji, nie można też pomijać okoliczności, że po odwołaniu ze stanowiska prezesa zarządu powód nadal pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej.

Kasacja powoda od powyższego wyroku została oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego, mianowicie art. 18 k.p., art. 101² § 1 i 3 k.p. oraz art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. w zakresie oceny skutków prawych niezamieszczenia w umowie wysokości odszkodowania, niezastosowania art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., które ustanawiają zasadę wolności umów, naruszenie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ustalenie, że powód pozostawał w zatrudnieniu na podstawie umowy o zatrudnieniu na stanowisku prezesa, podczas gdy powód korzystał z nowego zatrudnienia. W zakresie naruszenia przepisów postępowania kasacja zarzuca naruszenie art. 233 § 1, 382 i 328 § 2 k.p.c., przez błędną ocenę okoliczności związanych z dalszym zatrudnieniem powoda po odwołaniu z funkcji prezesa oraz art. 382 i 386, a także art. 322 k.p.c. Zdaniem skarżącego, Sąd drugiej instancji, dokonując wykładni postanowień umowy o pracę powoda, nietrafnie pominął § 2 umowy, który powinien być rozumiany łącznie z § 10 i prowadzić do wniosku, że z powodem została zawarta umowa o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia, jak i po ustaniu zatrudnienia. Skarżący, z jednej strony, wywodzi, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może mieć charakter umowy nieodpłatnej, zarazem jednak powołuje się na stanowisko Sądu Najwyższego (I PKN 742/00), że umowy niezawierające określenia odszkodowania są ważne, a brak określenia odszkodowania zostaje w umowie uzupełniony o odszkodowanie minimalne przewidziane art. 101² § 3 k.p. Co się tyczy zakresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to został on w umowie określony, mianowicie w sposób identyczny jak zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy niejednokrotnie sporządzane są mało starannie, mimo iż pracodawca dysponuje odpowiednimi służbami prawnymi. Prowadzi to do procesów, których można by uniknąć, gdyby strony wykazały większą staranność w określeniu elementów umowy.

Sąd Najwyższy zajmował już stanowisko w sprawie skutków prawnych pominięcia przez strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określenia wysokości należnego pracownikowi z tego tytułu odszkodowania. W wyroku z dnia 17 grudnia 2001 r. (I PKN 742/00) stwierdził, że umowa przewidująca nieodpłatny zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula o

nieodpłatności zostaje zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane art. 101² § 3 k.p. Zastąpienie to - zgodnie z art. 18 § 2 k.p. - następuje automatycznie, z mocy prawa. W uchwale z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03 (OSNP 2004 nr 7, poz. 116) Sąd Najwyższy potwierdził stanowisko o braku nieważności klauzuli konkurencyjnej, w której nie określono należnego odszkodowania dla pracownika, jednak z odmienną argumentacją prawną. Sąd Najwyższy podkreślił w pierwszym rzędzie, że do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jako umów prawa pracy, nieuregulowanych wyczerpująco w Kodeksie pracy, stosuje się w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy, odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Przyjmując, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową wzajemną (art. 487 k.c. w związku z art. 300 k.p.), 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 umowę o zakazie konkurencji, która nie została zawarta 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 nie-

ważna, 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. 101² § 2 w związku z art. 101¹ §1 k.p.). Uprawnieni mogą dochodzić tego rodzaju roszczeń bez względu na zastrzeżenie tych składników w pisemnej umowie o zakazie konkurencji.

Odnosnie treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, art. 101² k.p. odsyła w zakresie w nim nieuregulowanym do przepisu art. 101¹ § 1 k.p., który należy stosować odpowiednio. Przepis ten przewiduje jako element treści umowy o zakazie konkurencji określenie jego zakresu. Zasadniczo należy podzielić wywody Sądu Apelacyjnego, który - wskazując na poglądy piśmiennictwa prawa pracy - opowiada się za rozumieniem wymogu określenia zakresu zakazu konkurencji jako zakresu skonkretyzowanego, nieograniczonego do powołania ogólnej formuły ustawowej. Zarazem jednak nie można nie zwrócić uwagi, że określenie zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji w przypadku osoby pełniącej funkcję prezesa zarządu dużego przedsiębiorstwa, działającego w formie spółki akcyjnej, z natury rzeczy będzie miało inny zakres, a w konsekwencji też przyjmie inny kształt formalny niż w przypadku pracownika średniego szczebla, bądź pracownika wykonawczego, mających dostęp do ważnych dla pracodawcy informacji, jednak zwykle w ograniczonym zakresie, dającym się łatwo sprecyzować. W przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, które mają dostęp do wszystkich istotnych dla funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej informacji, zakres zakazu konkurencji trudno byłoby formułować w postaci katalogu, gdyż groziłoby to niebezpieczeństwem pominięcia istotnych dla funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W konsekwencji Sąd Najwyższy jest zdania, że użyta w § 10 umowy o pracę formuła o zobowiązaniu powoda do powstrzymania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi spełnia wymagania określenia zakresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art.

101² w związku z art. 101¹ k.p.). Przyjmując nawet, że określenie zakresu zakazu konkurencji zostało dokonane mało precyzyjnie, nie można twierdzić, iż zakres ten nie został w ogóle określony. Do wymienionego elementu umowy mają odpowiednio zastosowanie sformułowane powyżej uwagi dotyczące wymagania określenia w umowie odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 393¹³ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====