

Wyrok z dnia 10 września 2004 r.

I PK 592/03

Umowa o zakazie konkurencji nie może być zawarta w sposób dorozumiany.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 września 2004 r. sprawy z powództwa Krystyny A. przeciwko „C.P.” Spółce z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 lipca 2003 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że oddalił apelację powódki Krystyny A. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 17 grudnia 2001 r. [...] i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej „C.P.” Spółki z o.o. w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego;

2. zasądził od powódki Krystyny A. na rzecz „C.P.” Spółki z o.o. w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 17 grudnia 2001 r. zasądził na rzecz Krystyny A. od „C.P.” Spółki z o.o. w W. kwotę 46.287,75 zł z odsetkami od dnia 9 lipca 1999 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddalił powództwo o zapłatę kwoty 46.287,75 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka została zatrudniona przez pozwaną Spółkę od dnia 1 grudnia 1992 r. początkowo na czas określony, a od dnia 1 grudnia 1994 r. na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zarządzającego (wykonawczego). Jej zakres obowiązków został określony w umowie o pracę i w opisie stanowiska. Po-

wódka opracowywała projekty planów dotyczących sprzedaży, kosztów i wyników działalności, które były akceptowane i zatwierdzane przez zarząd Spółki oraz przez macierzystą spółkę mającą siedzibę w Wiedniu. Ponadto, powódka była prokurentem. W kwietniu 1998 r. spółka „C.W.” została przejęta przez hiszpańską firmę CH W. i od tego czasu pracę powódki zaczęła oceniać ta firma. W czasie zatrudnienia pracodawca nie miał zastrzeżeń do pracy powódki, a w każdym razie brak jest dowodów na tę okoliczność. Zarząd nie kwestionował też rzetelności danych, na podstawie których sporządzała projekty planów i następnie plany te zatwierdzał. W dniu 30 czerwca 1999 r. prezes zarządu pozwanej Spółki J.B.R. przedstawił powódce do wyboru dwie propozycje ustania stosunku pracy: albo na mocy porozumienia stron, albo w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powódka odmówiła przyjęcia którejkolwiek z nich. Wówczas, w dniu 6 lipca 1999 r., pozwana Spółka wypowiedziała jej umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 października 1999 r. Jako przyczynę podała brak satysfakcji firmy z rozwoju sieci handlowej, poziomu sprzedaży i organizacji marketingu.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w punkcie 4 umowy o pracę z dnia 13 listopada 1992 r. strony postanowiły, iż powódka nie podejmie przez okres jednego roku od wygaśnięcia stosunku pracy żadnej innej działalności, „która stanowiłaby konkurencję dla przedmiotu umowy i dla zakresu działalności pracodawcy”. Wprawdzie umowa ta została sporządzona w języku niemieckim, ale powódka знаła ten język biegle i rozumiała treść umowy. Po otrzymaniu pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka zwróciła się do Gerda G., zatrudnionego w latach 1981-98 w spółce w Wiedniu na stanowisku dyrektora działu transportu (którego traktowała jako swego bezpośredniego przełożonego), o wyjaśnienie, czy otrzyma odszkodowanie w związku z postanowieniem o zakazie konkurencji. Odpowiedział jej, że „chyba 10% rocznego wynagrodzenia”. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 15.429,25 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego, zasadne okazało się roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwana Spółka w piśmie z dnia 6 lipca 1999 r. - wbrew art. 30 § 4 k.p. - nie podała bowiem przyczyny swojej decyzji w sposób konkretny, tj. taki, który umożliwiłby powódce dokonanie racjonalnej oceny, „czy przyczyna ta w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiedniej korzyści”. Sąd Okręgowy

powołał w tej kwestii wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97. Sąd pierwszej instancji podniósł, że przyczyna wypowiedzenia podana jako „brak satysfakcji firmy z rozwoju sieci handlowej: poziomu sprzedaży i organizacji marketingu” jest tak ogólnikowa, że nie pozwala stwierdzić, jakich konkretnych uchybień dopuściła się powódka w wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych. Podkreślił też, że pozwana Spółka nie potrafiła tych przyczyn skonkretyzować w toku postępowania sądowego. Przesłuchany w charakterze strony prokurent Paweł R. zeznał bowiem, że „spółka w okresie zatrudnienia powódki wykonywała plany, ale były nie dość ambitne, bo zaniżone”, jednak nie wyjaśnił, jak należy rozumieć pojęcia „ambitne” i „zaniżone”. Nie wyjaśnił też, w jakim stosunku jego ocena pozostaje do obowiązków powódki określonych w umowie o pracę i w opisie stanowiska stanowiącym integralną część tej umowy. Poza tym Paweł R., oceniając pracę powódki, cały czas odnosił się do stanu rzeczy, jaki zaistniał po jej zwolnieniu z pracy, a tego nie można uznać za miarodajne. Niemniej pozwana Spółka przyznała, że projekty planów sprzedaży i innych działań powódka konsultowała z zarządem i nie tylko uzyskiwała jego aprobatę, ale plany te były następnie realizowane. W czasie zatrudnienia zarząd Spółki nie miał zastrzeżeń co do sposobu, w jaki powódka wykonywała swoje obowiązki, ani co do rzetelności danych, które mu przekazywała. Okoliczność, że prezes Spółki przebywał poza Polską, nie mogła zwiększać sama przez się odpowiedzialności powódki za kondycję Spółki.

Z tych względów Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę jest zasadne (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.) i na podstawie art. 47¹ k.p. zasądził na jej rzecz odszkodowanie odpowiadające trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę (3 x 15.429,745 zł). Nie znalazł natomiast podstaw do zasądzenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. W tej kwestii Sąd Okręgowy podniósł, że umowa o pracę postanawiająca w punkcie 4 o zakazie wykonywania przez powódkę - przez okres roku po ustaniu stosunku pracy - jakiegokolwiek działalności będącej konkurencją dla przedmiotu umowy i dla zakresu działalności Spółki, nie przewidywała w zamian odszkodowania. Wypowiedź pracownika macierzystej spółki austriackiej Gerda G., już po podpisaniu umowy o pracę, że powódka „chyba dostanie 10% rocznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania” z zakazu konkurencji, nie oznacza, że strony taką umowę zawarły. Ponadto postanowienia stron w przedmiocie zakazu konkurencji nie można rozpatrywać na podstawie art. 101² § 3 k.p., gdyż pochodzi ono z okresu, gdy przepisu tego jeszcze nie było w Ko-

deksie pracy. Natomiast w wyroku z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 540/98, Sąd Najwyższy przyjął, że nieważna jest klauzula konkurencyjna uzgodniona w umowie o pracę zawartej przed wejściem w życie art. 101² k.p., jeżeli w umowie tej strony nie przewidziały zobowiązania pracodawcy do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w okresie obowiązywania zakazu konkurencji.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji powódka wniosła apelację. Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 30 lipca 2003 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w zaskarżonej części w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 46.287,75 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 2 listopada 1999 r. do dnia zapłaty oraz koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sąd drugiej instancji stwierdził, że stanowisko prawne Sądu Okręgowego byłoby prawidłowe, gdyby stan faktyczny sprawy został ustalony w sposób pełny. Tymczasem Sąd ten pominął dokumentację znajdującą się w aktach osobowych powódki i w aktach sprawy, a także ustalenia, które strony przyjęły po wejściu w życie art. 101² k.p. Mianowicie strony w czasie trwania stosunku pracy zmieniały warunki umowy o pracę w ten sposób, że powódka występowała z odpowiednim wnioskiem, a pozwana Spółka wniosek ten akceptowała. W dniu 21 stycznia 1997 r. powódka złożyła wniosek o ustalenie nowych warunków umowy o pracę z dnia 13 listopada 1992 r., proponując dla siebie wynagrodzenie w kwocie 2.560 zł. We wniosku tym zawarła ponadto klauzulę, by pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Pozwana Spółka przyjęła jej propozycję, gdyż zaczęła wypłacać wynagrodzenie w nowej wysokości. Przestrzegała także wszystkich pozostałych postanowień umowy o pracę, w tym i o zakazie konkurencji, skoro na rozprawie w dniu 29 listopada 1999 r. zrzekła się korzystania z klauzuli konkurencyjności. Zmiana w drodze aneksów warunków umowy o pracę, tj. wynagrodzenia, była przez strony stosowana kilkakrotnie, aż doszło do jego ustalenia w wysokości 15.429,25 zł miesięcznie. Wejście w życie w 1996 r. ustawy zmieniającej Kodeks pracy zobowiązywało strony - zgodnie z art. 101² k.p. i art. XIII § 1 przepisów wprowadzających Kodeks pracy - do dostosowania dotychczasowej klauzuli do kodeksowego uregulowania sprawy zakazu konkurencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, po zmianie w 1996 r. przepisów Kodeksu pracy strony zaakceptowały zakaz konkurencji w nowej formie. W myśl bowiem art. 60 k.c. oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie się osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Skoro więc powódka w piśmie z dnia 21

stycznia 1997 r. wniosła o zmianę wysokości wynagrodzenia, a jednocześnie o zaakceptowanie pozostałych warunków umowy o pracę, w tym także zakazu konkurencji, co faktycznie nastąpiło, to obecnie pozwana Spółka „nie może podważać ustaleń, na które wyraziła zgodę przez sam fakt realizacji nowych zaproponowanych przez powódkę warunków”. Jeżeli bowiem stronie pozwanej chodziłoby tylko o akceptację nowej wysokości wynagrodzenia, to powinna złożyć odpowiednie (zawężone do tej kwestii) oświadczenie woli, do czego jednak nie doszło. Wobec tego należało uznać, że po wejściu w życie przepisów Kodeksu pracy o zakazie konkurencji strony były nadal związane tym zakazem (art. 101² k.p.). Zrzeczenie się zaś przez stronę pozwaną korzystania z niego miało ten skutek, że przestał on obowiązywać powódkę, co jednak nie zwolniło pozwanej Spółki od zapłaty odszkodowania. Wysokość odszkodowania Sąd Apelacyjny ustalił na podstawie art. 101² § 3 k.p., tj. biorąc za podstawę 25% ostatnio otrzymywanego przez nią wynagrodzenia miesięcznego i mnożąc je przez czas trwania zakazu.

W kasacji od wyroku Sądu Apelacyjnego strona pozwana wniosła o jego zmianę przez oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 17 grudnia 2001 r. w części oddalającej powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Podstawę kasacji stanowiło naruszenie następujących przepisów prawa materialnego i procesowego: 1. art. 101³ w związku z art. 101² § 1 k.p. oraz art. 73 § 1 k.c. wskutek ich niezastosowania, co doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd Apelacyjny, że między stronami doszło do zawarcia ważnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez to, że powódka „wystąpiła z wnioskiem o zmianę wysokości wynagrodzenia, a jednocześnie wniosła o zaakceptowanie nowych warunków umowy o pracę (w tym i zakazu konkurencji)”, czemu pozwana spółka się nie sprzeciwiła, wskutek czego *per facta concludentia* doszło do zawarcia umowy; mimo więc formy pisemnej zastrzeżonej pod rygorem nieważności dla umowy o zakazie konkurencji. Sąd Apelacyjny uznał, że dla przyjęcia jej ważności wystarczające jest nieformalne zachowanie się stron, pominał zaś to, że w celu osiągnięcia zamierzonych skutków prawnych strony powinny powtórzyć całą czynność w sposób niewadliwy; 2. art. 60 k.c., art. 65 i art. 58 k.c. (wszystkie przepisy w związku z art. 300 k.p.) przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające z jednej strony na nieuwzględnieniu przez Sąd Apelacyjny tego, że wprawdzie oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie się osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, ale tylko wtedy, gdy ustawa nie przewiduje żadnych

wyjątków (np. formy pisemnej), z drugiej natomiast strony - na błędnym utożsamieniu oświadczenia powódki o treści: „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”, z zaakceptowaniem przez pozwaną Spółkę zakazu konkurencji; pomijając bowiem dowolność takiego tłumaczenia woli stron, owo „pozostawanie bez zmian” mogło odnosić się tylko do postanowień umowy ważnych i skutecznych do tej pory; 3. art. 101² § 1 i 3 k.p. przez błędną wykładnię tych przepisów oraz art. 18 § 2 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w prezentowaniu stanowiska, że z nieważnej umowy o zakazie konkurencji wynika obowiązek zapłaty powódce odszkodowania, a ponadto, że do takiej nieważnej umowy ma zastosowanie zasada uprzywilejowania pracownika wynikająca z art. 18 § 2 k.p., zezwalająca na zastąpienie nieważnych postanowień o zakazie konkurencji odpowiednimi przepisami Kodeksu pracy; 4. art. 96 k.c. w związku z art. 92 k.p.c. przez ich niezastosowanie oraz art. 91 k.p.c. w sposób, który mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, przez mylne przyjęcie, że na rozprawie w dniu 29 listopada 1999 r. osoby uprawnione do reprezentacji Spółki złożyły oświadczenie o zrzeczeniu się zakazu konkurencji, podczas gdy z art. 91 k.p.c. wynika, że w umocowaniu pełnomocnika procesowego nie mieści się uprawnienie do dokonywania w imieniu i na rzecz mocodawcy czynności materialnoprawnej w postaci zrzeczenia się zakazu konkurencji; wpływ naruszenia art. 91 k.p.c. na wynik sprawy polega zaś na błędnym założeniu przez Sąd Apelacyjny, że skoro strona pozwana zrzekła się stosowania zakazu konkurencji, to tym samym klauzula konkurencyjna musiała być ważna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna. Ocena żądania powódki pod względem prawnym wymaga cofnięcia się do umowy o pracę z dnia 13 listopada 1992 r. W umowie tej strony postanowiły, że powódce nie wolno w czasie trwania umowy i przez okres jednego roku od jej wygaśnięcia (niezależnie od przyczyny tego wygaśnięcia) wykonywać „jakiegokolwiek działalności, która stanowiłaby konkurencję dla przedmiotu umowy i dla zakresu działalności pracodawcy”. Ponadto, powódka zobowiązała się do „utrzymania w tajemnicy wszystkich informacji o tajemnicach zakładowych i handlowych, o rozwiązaniach technicznych itp.”. Postanowienia te, zawarte w punkcie 4 umowy o pracę pod nazwą: „zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, dochowanie tajemnicy”, stanowiły zobowiązanie powódki o charakterze cywilnoprawnym, a

nie pracowniczym. Oceny tej nie zmienia fakt, że klauzula przewidująca zakaz działalności konkurencyjnej została zamieszczona w umowie o pracę oraz że w części dotyczącej niepodejmowania działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy stanowiła dopełnienie obowiązków powódki jako pracownika. W chwili wprowadzenia do umowy o pracę postanowienia zakazującego powódce działalności konkurencyjnej Kodeks pracy nie przewidywał bowiem umów o zakazie konkurencji. Stało się to dopiero za sprawą ustawy nowelizacyjnej, która wprowadziła do tego Kodeksu przepisy art. 101¹-101⁴ obowiązujące od dnia 2 czerwca 1996 r.

Problem umów o zakazie konkurencji zawieranych przed wymienioną datą występował jednak w orzecznictwie sądowym i wywoływał różnego rodzaju wątpliwości. Poza kwestią przynależności takiej umowy do określonej dziedziny prawa (prawo cywilne czy prawo pracy), istniał zwłaszcza problem ważności klauzuli zobowiązującej pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, bez świadczenia wzajemnego w postaci odszkodowania ze strony pracodawcy. W wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 290/98 (OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 580) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że klauzule konkurencyjne uzgodnione w umowach o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) miały charakter cywilnoprawny i nie mogły być oceniane przez pryzmat nieważności, którą przewiduje art. 18 § 2 k.p. Umowy o zakazie konkurencji, jako umowy o charakterze cywilnoprawnym i zawierające zobowiązania cywilnoprawne, mogły być podważane jedynie w płaszczyźnie prawa cywilnego. Tę myśl powtórzył Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 540/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 218), wydanym w stanie faktycznym powstałym przed dniem 2 czerwca 1996 r., stwierdzając, że klauzule konkurencyjne ze względu na swój charakter wymagały badania ich ważności z punktu widzenia przepisów prawa cywilnego normujących ogólną sferę czynności prawnych (art. 58-65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto wyraził pogląd, że przed wskazaną datą nieważna była klauzula konkurencyjna, która nie zawierała zobowiązania pracodawcy do wypłacenia pracownikowi odszkodowania za czas obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jednostronne zobowiązanie pracownika do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, bez odszkodowania ze strony pracodawcy, należy uznać za zobowiązanie nieważne nie tylko z powodu jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.), ale także dlatego, że jednostronne obciążenie pra-

cownika zakazem konkurencji - bez prawa do świadczenia wzajemnego ze strony pracodawcy - godzi w zasadę wolności pracy oraz w wyływającą z niej zasadę pracowniczej wolności rozwiązania stosunku pracy (art. 10 k.p.).

Przyłączając się do przytoczonych wypowiedzi należy podnieść, że w rozpoznawanej sprawie skutek nieważności klauzuli konkurencyjnej, ustanowionej przez strony sprzecznie z art. 58 § 2 k.c. i z art. 10 k.p., powstał z chwilą wprowadzenia do umowy o pracę postanowienia o zakazie konkurencji. Oznacza to, że nieważność tej klauzuli istniała od początku. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że na treść pojęcia nieważności czynności prawnej składają się następujące cechy: a) czynność prawna nie wywołuje zamierzonych skutków od chwili jej dokonania, co sprawia, że wszelkie stosunki prawne lub prawa, które by się na nieważności opierały lub z nieważności wywodziły, nie mogą w zasadzie powstać; b) całkowita bezskuteczność czynności prawnej (nieważność) następuje z mocy prawa, bez konieczności składania przez strony oświadczeń czy też zajścia jakichkolwiek dalszych zdarzeń, w razie zaś sporu - sąd wydaje orzeczenie deklaratywne stwierdzające tę nieważność; c) sąd z urzędu uwzględnia nieważność czynności prawnej, biorąc jednak pod uwagę stan faktyczny przedstawiony przez strony (Z.Radwański, w: System prawa prywatnego. Tom II, Warszawa 2002, s. 426-429).

Nieważność czynności prawnej ma przy tym zawsze charakter definitywny, to znaczy, że określona czynność nie stanie się ważna nawet wówczas, gdy przyczyna nieważności odpadnie. Jeżeli więc strony chcą osiągnąć zamierzone skutki prawne, muszą powtórzyć całą czynność w sposób niewadliwy, czyli dokonać nowej czynności (B.Lewaszkiwicz-Petrykowska, w: System prawa prywatnego. Tom I, s. 707).

W świetle przedstawionych poglądów nie można uznać za trafne stanowiska Sądu Apelacyjnego, jakoby z woli stron, w wyniku zawieranych przez nie w późniejszym czasie aneksów do umowy o pracę, doszło do utrzymania mocy wiążącej klauzuli konkurencyjnej, co sprawiło, że następnie, po dniu 2 czerwca 1996 r., stała się ona częścią umowy o pracę. Nietrafność powyższego stanowiska wynika z dwu przyczyn. Po pierwsze, skoro klauzula konkurencyjna zawarta w umowie o pracę była nieważna od samego początku ze względu na jej konstrukcję zobowiązującą jedynie powódkę do określonego zachowania się, a bez świadczenia wzajemnego (odszkodowania) ze strony pozwanej Spółki, to w drodze dorozumianych czynności stron klauzula ta - przy zachowaniu dotychczasowych (tych samych) jej warunków - nie mogła stać się klauzulą ważną. Po wtóre, zbyt daleko idący jest wniosek Sądu

Apelacyjnego, jakoby regulowanie aneksami, na wniosek powódki, wysokości jej wynagrodzenia oznaczało włączanie każdorazowo klauzuli konkurencyjnej do warunków umowy o pracę. Sąd Apelacyjny ustalił bowiem, że powódka składała kilkakrotnie jedynie wnioski o ustalenie nowej wysokości wynagrodzenia, i te jej propozycje były akceptowane. Słusznie więc strona pozwana podniosła w kasacji, że skoro strony kształtowały aneksami jedynie wysokość wynagrodzenia powódki, to wobec braku odpowiednich ustaleń nie ma podstaw do przyjęcia, że uregulowały nimi także inną kwestię, jaką był zakaz konkurencji. Trudno zresztą powiedzieć, w czym wyrażało się dalsze akceptowanie zakazu konkurencji, skoro postanowienie stron wprowadzające ów zakaz było od początku nieważne, a miało być realizowane dopiero po ustaniu stosunku pracy.

W podsumowaniu dotychczasowych rozważań trzeba uznać za usprawiedliwioną konkluzję, że w chwili wejścia w życie przepisów Kodeksu pracy (art. 101¹ - 101⁴) wprowadzających możliwość zawierania umów o zakazie konkurencji, nie istniała między stronami ważna umowa cywilnoprawna przewidująca zakaz prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Stwierdzenie to oznacza zarazem, że tezę powódki o istnieniu zakazu konkurencji oraz jej roszczenie o odszkodowanie należało ocenić na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

W myśl art. 101¹ § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Stosownie zaś do art. 101² § 1 k.p., przepis art. 101¹ § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa taka wymaga określenia okresu obowiązywania zakazu i wysokości odszkodowania należnego pracownikowi. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie prawa pracy przyjmuje się, że pojęcie „odrębna umowa” oznacza nie tylko umowę ujętą w oddzielnym dokumencie, ale także umowę będącą - w sensie technicznym - częścią umowy o pracę. W jednym dokumencie strony mogą bowiem zamieścić teksty dwu lub więcej zawieranych umów, byleby tylko treść tych umów dawała się od siebie oddzielić, zaś wymagana przez prawo forma każdej z tych umów została zachowana. Wyrażenie „odrębna umowa” należy zatem rozumieć

w ten sposób, że jego istotą jest, by umowa o zakazie konkurencji miała swój samodzielny byt prawny, a jej zawarcie niezgodnie z wymaganiami formalnymi nie powodowało bezskuteczności samej umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331 oraz M.Gersdorf, K.Rączka i J.Skoczyński: Kodeks pracy. Komentarz. Warszawa 2002, s. 357 i wydania późniejsze). Przede wszystkim zaś z art. 101² § 1 k.p. wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została określona jako umowa terminowa, wzajemna i odpłatna, której ważność zależy od zachowania formy pisemnej. Przepis art. 101³ k.p. wyraźnie bowiem stanowi, że umowy o zakazie konkurencji obowiązujące zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i zawarte na czas po jego ustaniu wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Jest w sprawie niesporne, że po wejściu w życie przepisów art. 101¹ - 101⁴ k.p. strony nie zawarły ważnej umowy o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy, a co więcej, należy uznać, że nie zawarły jej w ogóle. Powódka wywiodła swoje uprawnienia do odszkodowania z postanowienia o zakazie konkurencji zawartego w punkcie 4 umowy o pracę z dnia 13 listopada 1992 r. oraz z art. XIII § 1 przepisów wprowadzających Kodeks pracy, dopuszczającego - jej zdaniem - stosowanie przepisów tego Kodeksu do stosunków pracy zawartych przed jego nowelizacją. Sąd Apelacyjny podzielił powyższe zapatrywanie, uznając, że po wejściu w życie przepisów o zakazie konkurencji strony dostosowały obowiązującą je dotychczas klauzulę konkurencyjną do wymagań Kodeksu pracy. Wyrażało się to z jednej strony w złożeniu przez powódkę w dniu 21 stycznia 1997 r. wniosku o podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 2.560 zł miesięcznie i zamieszczeniu w nim klauzuli o treści: „pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie”, z drugiej zaś - w przyjęciu przez pozwaną Spółkę warunków powódki i przestrzeganiu ich, „w tym również zakazu konkurencji”. Dopuszczalność złożenia przez strony oświadczeń woli w tej formie uzasadnił Sąd Apelacyjny przepisem art. 60 k.c. Uznał, że skoro oświadczenie woli może być wyrażone przez każde zachowanie się strony, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, to „wystąpienie przez powódkę z wnioskiem o zmianę wysokości wynagrodzenia i o zaakceptowanie pozostałych warunków umowy o pracę (w tym i zakazu konkurencji)” oraz zgoda pracodawcy na nie „przez sam fakt realizacji nowych zaproponowanych warunków” - świadczy o zawarciu w sposób dorozumiany umowy o zakazie konkurencji.

Stanowisko Sądu Apelacyjnego jest nietrafne. Jest ono następstwem pominięcia istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy fragmentu art. 60 k.c., podczas gdy przepis ten powinien być uwzględniony w całości. Z jego treści wynika, że złożenie oświadczenia woli - jej ujawnienie może rzeczywiście nastąpić przez jakiegokolwiek zachowanie się osoby, które uzewnętrznia jej wolę w sposób obiektywnie zrozumiały, ale dopuszcza to o tyle, o ile przepisy ustawy nie stanowią inaczej. Taki sens ma zwrot ustawowy „z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych” zawarty w art. 60 k.c. Oznacza to, że sposób wyrażenia woli przez każde zachowanie się, które ujawnia wolę danej osoby w sposób dostateczny, nie jest wystarczający w tych wypadkach, w których ustawa stawia dalej idące wymagania oświadczeniu woli dotyczącemu danej czynności prawnej. Tak jest między innymi w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji. Przepis art. 101³ k.p. jednoznacznie postanawia, że umowy o zakazie konkurencji (zawarte zarówno na czas trwania stosunku pracy, jak i na okres po jego ustaniu) powinny mieć formę pisemną, i to pod rygorem nieważności. Stwierdzenie to wyjaśnia więc, dlaczego nie ma w sprawie podstaw do ustalenia, że po wejściu w życie Kodeksu pracy strony zawarły ważną umowę o zakazie konkurencji na czas po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Tym samym zarzut kasacji dotyczący naruszenia przepisów art. 101² § 1, art. 101³ w związku z art. 73 § 1 k.c. i art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. okazał się zasadny.

Słusznie również strona skarżąca podniosła, że Sąd Apelacyjny sprzecznie z art. 65 k.c. utożsamiał jej milczenie, które nastąpiło po piśmie powódki z dnia 21 stycznia 1997 r., ze złożeniem w sposób dorozumiany oświadczenia woli o zgodzie na ponowne włączenie do umowy o pracę nieważnego (z przedstawionych wcześniej przyczyn) postanowienia o zakazie konkurencji, pochodzącego z dnia 13 stycznia 1992 r. i zawartego w umowie o pracę. Jak wynika z wcześniejszych uwag, w piśmie tym powódka przedstawiła kolejny wniosek o podwyższenie wynagrodzenia, dodając zarazem, że „pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie”. Strona pozwana przyznała jej wyższe wynagrodzenie, natomiast Sąd Apelacyjny uznał na tej podstawie, że pracodawca wyraził zgodę na dostosowanie dotychczasowego zakazu konkurencji do wymagań Kodeksu pracy „przez sam fakt realizacji zaproponowanych przez powódkę warunków”.

Odnosząc się do powyższego zagadnienia, trzeba podkreślić, że w piśmieniu prawa cywilnego nie traktuje się milczenia jako uzewnętrznienia woli strony. Jednak uważa się, że w wyjątkowych okolicznościach, w których dana osoba powin-

na oświadczyć swą wolę w określonej sprawie i mogła to uczynić, jej milczenie może być traktowane jako zajęcie konkretnego stanowiska (S. Dmowski i S. Rudnicki: Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna s. 198-199, Warszawa 1999, oraz Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I s. 174-175, Warszawa 1972). W rozpoznawanej sprawie nie sposób założyć, że strona pozwana, odpowiadając na pismo powódki z dnia 21 stycznia 1997 r., miała obowiązek zająć stanowisko w sprawie zakazu konkurencji. Ponadto, możliwość dokonania czynności prawnej przez fakty konkludentne odnosi się jedynie do formy (sposobu) wyrażenia oświadczenia woli, ale pod warunkiem, że treść oświadczenia woli jest niewątpliwa. Przepis art. 60 k.c. nie uzasadnia bowiem przypisania czynnościom prawnym takiej treści, jaka nie wynika z tych czynności ani też z ustawy, z zasad współżycia społecznego bądź z ustalonych zwyczajów. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 17 września 1992 r., III CZP 83/92 (OSNCP 1993 nr 3, poz. 24) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że treść określonej czynności prawnej i zamiar stron powinny być ustalone i tłumaczone według reguł przewidzianych w art. 65 k.c., czyli przy zastosowaniu dyrektywy interpretacyjnej, zgodnie z którą oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 k.c.). Wykładnia oświadczenia woli powinna bowiem zmierzać do ustalenia rzeczywistej treści czynności prawnej, nie może natomiast prowadzić do uzupełnienia złożonego oświadczenia o brakujące jego elementy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 686). Pomijając jednak kwestię, że umowa o zakazie konkurencji powinna mieć formę pisemną, czyli wyraźną, a nie dorozumianą, Sąd Apelacyjny, przyjmując, że wnioski powódki o podwyższenie wynagrodzenia (akceptowane przez pracodawcę) należało traktować jako zawarcie umowy o zakazie konkurencji, nie zbadał, jaki był zgodny zamiar stron i cel ich działania lub zaniechania (milczenia strony pozwanej). Przedstawione uwagi wskazują zatem na trafność zarzutu strony pozwanej, przypisującego zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 58 § 1 i art. 65 k.c.

Na tych też uwagach można by w zasadzie poprzestać. Jednak Sąd Apelacyjny, uznając, że po dniu 1 czerwca 1996 r. doszło do zawarcia przez strony ważnej klauzuli konkurencyjnej, powołał ponadto art. XIII § 1 przepisów wprowadzających Kodeks pracy, zaś strona pozwana podniosła, że art. 18 § 2 k.p. nie ma w sprawie zastosowania.

Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi, że do stosunków pracy nawiązanych przed dniem wejścia w życie Kodeksu pracy stosuje się przepisy tego Kodeksu, drugi natomiast - wprowadzając zasadę uprzywilejowania pracownika, odnosi ją tylko do umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest wprawdzie uregulowana w Kodeksie pracy, lecz jest umową odrębną od umowy o pracę (na jej podstawie nie powstaje stosunek pracy), a przede wszystkim dotyczy obowiązków stron - byłego pracownika i jego byłego pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, zatem podmiotów nie związanych już stosunkiem pracy. Tak więc treść umowy o zakazie konkurencji w zakresie praw i obowiązków stron powinna odpowiadać przepisom art. 101² § 1-3 k.p., lecz nie ma do niej zastosowania art. 18 § 2 k.p. Również z art. XIII § 1 przepisów wprowadzających nie można wysnuć wniosku, że na podstawie tego przepisu mogło nastąpić przeniesienie postanowienia o zakazie konkurencji z umowy o pracę zawartej przed wejściem w życie przepisów art. 101¹- 101⁴ k.p. do umowy o pracę kontynuowanej po dniu 1 czerwca 1996 r. Poza tym, przepis art. XIII § 1 przepisów wprowadzających Kodeks pracy, nawet przy założeniu, że mógłby się odnosić do postanowienia o zakazie konkurencji, nie miałby zastosowania do umowy nieważnej, a taką była klauzula o zakazie konkurencji z dnia 13 listopada 1992 r.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy uznał, że skoro kasacja jest zasadna, a jednocześnie zachodzą warunki do zastosowania art. 393¹⁵ k.p.c., zaskarżony wyrok podlega zmianie przez oddalenie apelacji powódki. Dlatego orzekł jak w sentencji wyroku.

=====