

Wyrok z dnia 18 stycznia 2005 r.

II PK 126/04

Zobowiązanie pracownika do zachowania tajemnicy służbowej, bez względu na to, czy jest ona tajemnicą służbową w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 11, poz. 95 ze zm.), może zaktualizować wobec pracownika zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej jedynie wówczas, gdyby ograniczało go w podjęciu nowego zatrudnienia.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Macieja M. i Anny W. przeciwko Syndykowi masy upadłości „W.P.” SA z siedzibą w G. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 5 stycznia 2004 r. [...]

1) z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt II, III i V w ten sposób, że oddalił apelację powodów.

2) zasądził od powódki Anny W. kwotę 1.200 zł (słownie złotych: jeden tysiąc dwieście) oraz powoda Macieja M. kwotę 1.000zł (słownie złotych: jeden tysiąc) na rzecz strony pozwanej tytułem częściowego 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 5 stycznia 2004 r. [...], wydanym po rozpoznaniu sprawy Macieja M. i Anny W. przeciwko „W.P.” SA z siedzibą w G., zmienił zaskarżony apelacją obu stron wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 18 grudnia 2002 r. [...] w ten sposób, że od pozwanej Spółki zasądził na rzecz powoda

Macieja M. tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej trzykrotnie kwotę po 7.247,50 zł z ustawowymi odsetkami odpowiednio od dnia 1 grudnia 2001 r. oraz 1 stycznia i 1 lutego 2002 r., a na rzecz Anny W. zasądził z identycznego tytułu trzykrotnie kwotę po 9.035 zł z ustawowymi odsetkami odpowiednio od tych samych dat.

W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy przejął jako własne ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu w pierwszej instancji, lecz nie podzielił ich prawnej kwalifikacji. Powodowie byli przez pozwaną Spółkę zatrudnieni w Agencji Fotograficznej. W dniu 31 sierpnia 2001 r. pozwana wypowiedziała im umowy o pracę, wskazując jako przyczynę likwidację stanowisk pracy. W kilka dni po tym fakcie zwolniła ich pisemnie z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, polecając jednocześnie przestrzeganie tajemnicy służbowej. Sąd Rejonowy uwzględnił częściowo roszczenia powodów o odszkodowanie z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. W jego ocenie skoro pozwana skutecznie zwolniła powodów z takiego obowiązku, to odpadła „prawna podstawa świadczenia”.

Strona powodowa skarżyła wyrok w części oddalającej roszczenie o pełne odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji. Wyrok został również zaskarżony przez pozwanego.

Zdaniem Sądu Okręgowego uzasadniona jest apelacja powodów co do zasądzenia niepełnych odszkodowań z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Sąd drugiej instancji, powołując się na dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w tej kwestii, stwierdził, że Sąd Rejonowy nie poddał należytej analizie treści postanowienia § 13 i następne umów o pracę powodów, regulujących zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zakaz konkurencji miał bowiem obowiązywać przez cztery miesiące od dnia ustania stosunku pracy. Powodowie nie podjęli żadnej działalności konkurencyjnej, która zgodnie z § 14 ust. 3 umowy pozbawiłaby ich należnego odszkodowania. Wprawdzie pozwany w piśmie z dnia 28 września 2001 r. zwolnił powodów z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, lecz zażądał przestrzegania tajemnicy służbowej, co sprawia, że zakaz konkurencji obowiązywał nadal, a zatem roszczenia powodów są w pełni uzasadnione.

Kasację od tego wyroku złożyła pozwana Spółka, zarzucając naruszenie art. 101² § 2 k.p. polegające na przyjęciu, że pozwana składając oświadczenia skierowane do powodów o ustaniu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wygaśnię-

ciu umowy o zakazie konkurencji naruszyła ten przepis. Poza tym wskazała na naruszenie art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 11, poz. 95 ze zm.) w związku z art. 101² § 2 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że obowiązek zachowania tajemnicy służbowej jest równoznaczny z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na tej podstawie skarżąca domagała się zmiany kwestionowanego rozstrzygnięcia przez oddalenie apelacji, względnie uchylenia tego rozstrzygnięcia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Zdaniem skarżącego, w świetle stanu faktycznego sprawy, wyłania się istotne zagadnienie prawne, polegające na konieczności przeprowadzenia rozważań udzielających odpowiedzi na pytanie, czy art. 101² § 2 k.p. „dopuszcza możliwość stosowania w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy klauzul umownych, na podstawie których jest możliwe wygaśnięcie umowy i zwolnienie stron od wzajemnych świadczeń oraz przesłanek jakie klauzule te powinny spełniać, aby były skuteczne”. Poza tym pojawia się pytanie, czy obowiązek zachowania tajemnicy służbowej jest równoznaczny z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zdaniem skarżącego w umowie szczegółowo określono okoliczności, w których strony są zwolnione ze wzajemnych świadczeń. Wygaśnięcie obowiązku zapłaty przez pozwaną odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wymagało ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji lub złożenia stosownego oświadczenia przez pracodawcę. Oznacza to więc, że wraz ze złożeniem oświadczenia o zwolnieniu powodów z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, ustał dla pozwanego obowiązek wypłaty odszkodowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja podlega uwzględnieniu, ponieważ jej podstawy okazały się usprawiedliwione. Istota przedmiotowego sporu sprowadza się do rozważenia dwóch problemów, przy czym dopiero pozytywne rozstrzygnięcie pierwszego z nich prowadzi do konieczności rozważenia drugiego. Konieczne jest przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy w świetle art. 101² k.p. dopuszczalne jest złożenie przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w sytuacji, w której strony przewidziały taką możliwość w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, regulując również

skutek takiego oświadczenia w postaci zwolnienia od wzajemnych świadczeń. W przypadku potwierdzenia tej możliwości pojawia się zaś kwestia, czy złożenie powyższego oświadczenia z jednoczesnym poleceniem zachowania tajemnicy służbowej nie przesądza jednak o dalszym trwaniu zobowiązania do powstrzymywania się przez byłego pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Zagadnienie prawnej dopuszczalności rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było w przeszłości przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. I tak, w orzeczeniach z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02 (OSNP 2004 nr 13, poz. 239) oraz I PK 139/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 241) Sąd Najwyższy stwierdził, że do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać wprowadzone prawo odstąpienia (art. 395 k.c.) oraz że w czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony mogą zmienić swoje zobowiązania, a nawet rozwiązać taką umowę. Wolno im także wprowadzić do takiej umowy postanowienia dopuszczające jej rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy.

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy traktuje się jako umowę prawa pracy, do której w związku z fragmentarycznym jedynie uregulowaniem przez Kodeks pracy, w sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego pod warunkiem, że nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. wyrok SN z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, niepublikowany), co oznacza, że pracodawca może zwolnić się z wypłaty odszkodowania z tytułu tej umowy, jeśli tylko strony zawrą w tym przedmiocie stosowne porozumienie (por. wyrok SN z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59). Zdaniem Sądu Najwyższego, zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku klauzuli dopuszczającej jej rozwiązanie przez pracodawcę w formie stosownego oświadczenia złożonego pracownikowi, na skutek czego dochodzi do zwolnienia ze wzajemnych świadczeń, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Nie sprzeciwia się ono także, co do zasady, właściwości czynności prawnej, którą jest umowa o zakazie konkurencji. Warto bowiem zauważyć, że umowa ta należy do kategorii umów wzajemnych, których istota polega na tym, że jej strony zobowiązują się w taki sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej. W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowanie wypłacane

przez pracodawcę odwzajemnia świadczenie pracownika, które polega na zaniechaniu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Jeżeli zatem strony zastrzegły w umowie możliwość wcześniejszego jej rozwiązania w wyniku podjęcia określonej czynności konwencjonalnej, to z chwilą jej dokonania następuje skutek w postaci zwolnienia ze wzajemnych świadczeń. Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Jeśli chodzi o drugą z przedstawionych kwestii, dotyczącą prawnej kwalifikacji polecenia zachowania tajemnicy służbowej, to słusznie wywodzi strona powodowa, że problematyka ta nie musi pozostawać w związku z zagadnieniem powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, choć błędnie wskazuje, że z art. 100 § 2 pkt 5 k.p. wynika generalny nakaz przestrzegania tajemnicy służbowej. Abstrahując od szczególnych regulacji w tej dziedzinie (por. np. regulacje dotyczące osób wykonujących prace, z którymi łączy się dostęp do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą "poufne" lub stanowiących tajemnicę państwową), wskazać trzeba, że cechą każdego stosunku pracy jest istnienie swoiście rozumianej lojalności, która nie wyraża się tylko w obowiązku realizacji ustawowych i umownych obowiązków, ale również w nieujawnianiu przez pracownika informacji związanych z wykonywaną pracą czy działalnością prowadzoną przez pracodawcę, przy czym nie musi się to od razu wiązać z zakazem podejmowania działalności konkurencyjnej. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której pracownik podejmie zatrudnienie u nowego pracodawcy, będącego konkurentem dotychczasowego i wykonując swoje obowiązki nie będzie rozpowszechniał informacji (objętych tajemnicą), o których powziął wiadomość w trakcie wykonywania dotychczasowego zatrudnienia. Co więcej, zachowanie tej tajemnicy nie będzie przeszkadzać w podejmowaniu takiego zatrudnienia, jak również nie będzie ograniczać pracownika w wykonywaniu przez niego powierzonych mu obowiązków. Dlatego zobowiązanie do zachowania tajemnicy służbowej, bez względu na to, czy jest ona tajemnicą w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy o ochronie informacji niejawnych, czy też taką tajemnicą nie jest, mogłoby aktualizować zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej jedynie wówczas, gdyby ograniczało ono pracownika w podejmowaniu nowego zatrudnienia, co skądinąd występuje w praktyce niezwykle rzadko. W tym świetle uzasadniony jest wniosek, że w niespornych okolicznościach niniejszej sprawy wydanie przez pracodawcę polecenia zachowywania tajemnicy służbowej nie było równoznaczne z nakazem dalszego powstrzymywania się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w rozumieniu art. 101² k.p.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ § 1 i art. 98 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====