

Wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r.

II PK 186/04

Obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach określonych w klauzuli konkurencyjnej, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania - w okresach miesięcznych (art. 101² § 3 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Roberta A. przeciwko „D.” Spółce z o.o. w S. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 28 listopada 2003 r. [...]

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

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

Pozwem z dnia 25 kwietnia 2001 r. powód Robert A. domagał się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej „D.” Spółce z o.o. w S. odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy: 1) za okres obowiązywania umowy, 2) za czas od ustania stosunku pracy do chwili wniesienia pozwu, 3) odsetek od niewypłaconego w terminie odszkodowania.

W zakresie pierwszego żądania powód cofnął powództwo i postępowanie zostało umorzone.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2003 r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 17.424 zł z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym począwszy od dnia rozwiązania stosunku pracy. Rozstrzygnięcie zostało oparte na ustaleniach, że powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na okres próbny trzech miesięcy na stanowi-

sku kierownika sklepu. W dniu 1 czerwca zawarto z powodem dodatkową umowę o zakazie konkurencji, w której powód zobowiązywał się, że w okresie zatrudnienia i trzech lat po jego ustaniu nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy. Za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej powód miał otrzymywać odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia uzyskiwanego przed ustaniem stosunku pracy. Po okresie próbnym umowa o pracę nie została przedłużona. Powód pozostawał przez dłuższy czas bez pracy, podejmowane później zatrudnienia powód dobierał z uwzględnieniem zakazu konkurencji. Ponieważ pracodawca nie płacił należnego odszkodowania, powód zwrócił się pisemnie o jego wypłatę. Pracodawca odmawiał wypłaty umówionego odszkodowania z uzasadnieniem, że z dniem doręczenia odpowiedzi na pozew został zwolniony z zakazu konkurencji, ponieważ umowa o zakazie konkurencji została z powodem zawarta omyłkowo, a przesłanki do zawarcia umowy nie zaistniały, gdyż powód nie miał dostępu do informacji mających szczególne znaczenie dla strony pozwanej. Zdaniem Sądu, w sprawie nie zaistniały przesłanki pozwalające stronie pozwanej uchylić się od skutków prawnych zawartej umowy w postaci wady oświadczenia woli strony pozwanej. Powód miał dostęp do informacji istotnych z punktu widzenia funkcjonowania pozwanej Spółki. Z kolei umowa o zakazie konkurencji nie przewidywała okoliczności, które umożliwiałyby stronie pozwanej jej wcześniejsze jednostronne rozwiązanie, a powoływanie się po zawarciu umowy na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zgodnie ze stanowiskiem judykatury, nie może wywołać skutku prawnego.

Strony nie określiły w umowie o zakazie konkurencji terminu wypłaty odszkodowania. Zdaniem Sądu, skoro umowa o zakazie konkurencji ma charakter umowy wzajemnej, a strony nie określiły w umowie terminów wypłaty odszkodowania, to obowiązek wypłaty odszkodowania ciążyący na stronie pozwanej i obowiązek powoda powstrzymania się od działalności konkurencyjnej powinny być spełnione w jednym czasie (art. 488 § 1 k.c.). Jednocześnie oznacza przy tym aktualizację obowiązku pozwanej od początku okresu obowiązywania umowy. Z uwagi na możliwość wypłaty przez pracodawcę odszkodowania w ratach, może on - o ile takie postanowienie w umowie zostało zawarte - w każdym czasie, gdy tylko spostrzeże, że pracownik nie przestrzega zakazu, wstrzymać się z wypłatą dalszych rat odszkodowania. Skoro w rozpoznawanej sprawie pracodawca z takiej możliwości umownej regulacji nie skorzystał, konsekwencje takiego braku wyłącznie jego obciążają. W konsekwencji Sąd

Rejonowy zasądził odsetki ustawowe z tytułu opóźnienia wypłaty odszkodowania od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy, przyjmując, że zapłata odszkodowania stała się wymagalna z momentem rozpoczęcia obowiązywania zakazu konkurencji.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana kwestionowała ważność umowy o zakazie konkurencji z argumentacją, że powód nie został dopuszczony do żadnych ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz podważała przyjętą przez Sąd Rejonowy zasadę w zakresie ustalania odsetek.

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Szczecinie umorzył postępowanie co do kwoty 17.224 zł i oddalił apelację w pozostałej części. Umorzenie postępowania w wymienionym zakresie było konsekwencją cofnięcia apelacji w zakresie roszczenia głównego. Odnośnie do apelacji strony pozwanej dotyczącej odsetek Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu Pracy oraz ich ocenę prawną. Sąd podkreślił charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako umowy wzajemnej, co - zdaniem tego Sądu - rodzi konieczność stosowania do umów o zakazie konkurencji przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących wykonywania zobowiązań z umów wzajemnych, zwłaszcza w zakresie terminów wymagalności roszczeń wynikłych z takich umów.

Kasacja strony pozwanej została oparta na zarzucie naruszenia art. 488 § 1 k.c. oraz art. 101² § 1 k.p. Zdaniem skarżącego, skoro w umowie z dnia 1 czerwca 2000 r. powód zobowiązał się do powstrzymania od działalności konkurencyjnej przez okres trzech lat od daty wygaśnięcia stosunku pracy, to odszkodowanie należy się za powstrzymanie od tej działalności za cały ten czas. Pracodawca nie ma więc obowiązku (chyba że zobowiązał się do tego w umowie), wypłaty odszkodowania przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, to jest przed 1 września 2003 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Regulacja prawna umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w Kodeksie pracy nie jest pełna, w związku z tym, na podstawie art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W judykaturze oraz w piśmiennictwie prawa pracy stwierdzano już występowanie luki w regulacji prawnej

zakazu konkurencji, np. w kwestii możliwości rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta. Przesłanką zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego jest występowanie luki w regulacji prawnej określonej instytucji prawnej, w tym przypadku klauzuli konkurencyjnej. Lukę tę należy pojmować jako lukę rzeczywistą, a nie jako lukę aksjologiczną, tzn. brak pożądaną, w aspekcie określonych wartości, regulacji prawnej.

Co się tyczy obowiązku pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej, Kodeks pracy określił minimalną wysokość tego odszkodowania, stwierdzając, że nie może ono być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. W kwestii natomiast terminu jego wypłaty ustawodawca ograniczył się do stwierdzenia, że „odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach” (art. 101² § 3 zdanie drugie). Na gruncie przytoczonej regulacji powstaje wątpliwość co do jej treści, a także odnośnie do kompletności regulacji prawnej istotnej kwestii sposobu (terminu, względnie terminów) wypłaty odszkodowania pracownikowi powstrzymującemu się od działalności konkurencyjnej.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest wprowadzany do treści stosunku pracy wola stron. Zasadniczo również wola stron określa jego kształt. Podkreślenie tej okoliczności wydaje się ważne z punktu widzenia rozumienia przytoczonego sformułowania art. 101² § 3 k.p. Wynika z niego, że sprawa terminu (ów) wypłaty odszkodowania została pozostawiona do uzgodnienia między stronami umowy. Dopiero w razie braku odpowiednich uzgodnień ustawodawca przewidział, że odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Unormowanie to ma charakter regulacji dyspozytywnej w tym sensie, że znajdzie ono zastosowanie, po pierwsze, w przypadkach, kiedy strony umowy o zakazie konkurencji nie określiły zasad (terminów) wypłaty odszkodowania, i po drugie, odnosi się ono do pracodawcy, który może skorzystać z ustawowego przyzwolenia wypłaty w takiej sytuacji odszkodowania w miesięcznych ratach. To ostatnie odpowiada naturze zobowiązania z umowy o zakazie konkurencji, w której odpowiednikiem (świadczeniem wzajemnym) powstrzymania się pracownika od działalności konkurencyjnej jest obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania. Sąd Najwyższy, w składzie orzekającym, wyraża pogląd, że w przedmiocie terminu wypłaty odszkodowania przez pracodawcę nie występuje luka w unormowaniu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,

która wymagałaby odpowiedniego zastosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania - w okresach miesięcznych. Należy przyjąć, że okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji.

Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W spornej sprawie terminy wypłaty odszkodowania przez pozwanego przypadają w dniach określonych jako terminy wypłaty wynagrodzenia i od upływu tych terminów powinny zostać naliczane odsetki. Uzasadnia to uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

=====