

**Wyrok z dnia 10 lutego 2005 r.**

**II PK 204/04**

**Powołanie się na klauzule generalne, o których mowa w art. 8 k.p. oraz w art. 58 § 1 i 2 k.c. albo "odpadnięcie" celu, dla którego została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie może prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartej umowy, jeżeli nie można mu postawić zarzutu działania sprzecznego z prawem lub z zasadami współżycia społecznego.**

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 lutego 2005 r. sprawy z powództwa Stanisława D. przeciwko „B.N.” Spółce z o.o. w N. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 marca 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 17 marca 2004 r. oddalił apelację powoda Stanisława D. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 28 listopada 2003 r. oddalającego powództwo skierowane przeciwko stronie pozwanej „B.N.” Spółce z o.o. w N. o odszkodowanie. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony na stanowisku zastępcy prezesa strony pozwanej na czas określony do dnia 30 czerwca 2003 r. Od dnia 1 kwietnia 1999 r. miał podpisaną umowę o zakazie konkurencji. Po odwołaniu powoda z dniem 1 lipca 1999 r. ze stanowiska zastępcy prezesa, powierzono mu stanowisko dyrektora do spraw badania rynku i promocji, nie

zmieniając okresu trwania umowy o pracę. Nie zmieniono także umowy o zakazie konkurencji, „mimo iż była ona zbędna. Powód nie miał już dostępu do istotnych wiadomości o funkcjonowaniu pozwanego”. Z dniem 1 kwietnia 2003 r. pozwana rozwiązała umowę o zakazie konkurencji. Umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu, na który była zawarta.

Na podstawie takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że jednostronne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nie mogło wywołać zamierzonego skutku „niweczącego zobowiązanie”. Równocześnie przyjął, że żądanie powoda jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), gdyż powód miał dostęp do istotnych tajemnic przedsiębiorstwa tylko przez trzy miesiące 1999 roku. Później takiego dostępu już nie miał, przeto domaganie się odszkodowania po upływie 4 lat pracy jest sprzeczne z celem umowy o zakazie konkurencji.

Stanowisko takie podtrzymał Sąd Apelacyjny, który wskazał, że zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było podyktowane faktem dostępu powoda do ważnych informacji, których ujawnienie mogło narazić pracodawcę na szkodę. W judykaturze przyjmuje się, że pracodawca bez stosownego postanowienia w umowie o zakazie konkurencji nie może odstąpić od obowiązku wypłaty uzgodnionego odszkodowania nawet w sytuacji, gdy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika. Wywodzi się z tego powinność przezorności polegającej na wprowadzeniu do umowy o zakazie konkurencji klauzuli umożliwiającej wypowiedzenie takiej umowy, co nie jest zabronione z uwagi na wzajemny charakter umowy o zakazie konkurencji. W rozpoznawanej sprawie oznaczało to, że powodowi przysługiwało prawo domagania się odszkodowania, gdyż dokonane przez pozwaną w dniu 1 września 2003 r. wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji nie wywołało „żadnych skutków prawnych”. Równocześnie żądanie powoda „w świetle okoliczności tej konkretnej sprawy nie zasługuje na ochronę w świetle art. 8 k.p., gdyż jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego”. Powodowi nie przysługuje „szczególna ochrona, gdyż ograniczenia nie doznała możliwość swobodnego wyboru pracy przez powoda, skoro wykonywał on swoje obowiązki od blisko czterech lat na stanowisku bez dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powód w ogóle nie posiadał tak istotnych informacji”. Wykształcenie powoda nie wiąże go jedynie z branżą piwowarską w przebiegu kariery zawodowej, gdyż jako

administratywista pracował na różnych stanowiskach u różnych pracodawców. „Wykonując pracę u strony pozwanej, zajmował się równocześnie zupełnie odmienną działalnością, którą kontynuuje. W związku z tym przestał istnieć cel, dla którego zawarto umowę. Domaganie się w takiej sytuacji odszkodowania niewątpliwie narusza zasady współżycia społecznego”. Dodatkowo Sąd Apelacyjny podniósł, że umowa o zakazie konkurencji była zawarta „na okres 24 miesięcy od ustania stosunku pracy i dotyczyła powoda jako zastępcy Prezesa - członka Zarządu”. Skoro powód od lipca 1999 r. nie był członkiem zarządu pozwanej, „to umowa ta rozwiązała się w lipcu 2001 r., z upływem okresu, na który była zawarta”. Oznacza to, że powód nie miał podstawy prawnej do domagania się odszkodowania.

Dalej jednak Sąd Apelacyjny wskazał, że „powód przestrzegał zakazu, a zatem powinien otrzymać odszkodowanie. Można jednak, z powołaniem się na treść 42 k.p. rozważyć, czy w stosunku do pracownika, z którym zawarto umowę o zakazie konkurencji w związku z zatrudnieniem go na konkretnym stanowisku z dostępem do szczególnie ważnych informacji, a następnie w wyniku wypowiedzenia zmieniającego zatrudnionym na stanowisku bez takiego dostępu, zawarta umowa o zakazie konkurencji w dalszym ciągu wywołuje skutki prawne”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, można przyjąć, że taka umowa przestaje obowiązywać, gdyż odpadły przyczyny, dla których została zawarta, „stała się ona zbędna, nie istnieje cel, dla którego została zawarta”. Ostatecznie Sąd ten podkreślił, że „przede wszystkim podstawą oddalenia żądania powoda jest uznanie, że narusza ono przepis art. 8 k.p.”

W kasacji powoda jego pełnomocnik podniosła następujące zarzuty: 1) błędnej wykładni art. 8 k.p., polegającej „na mylnym zrozumieniu jego treści i w konsekwencji ustaleniu treści ogólnych pojęć prawnych, do których należą: społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego w sposób sprzeczny z normą tego przepisu prawa”, 2) błędnej wykładni art. 101<sup>2</sup> § 1-3 k.p. polegającej „na błędnym określeniu treści i elementów klauzuli konkurencyjnej, w szczególności definicji - tajemnicy pracodawcy, dostępu do informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy”, a także błędnym przyjęciu, że „odszkodowanie wyższe od odszkodowania minimalnego wskazanego przez ustawodawcę w § 3 art. 101<sup>2</sup> k.p. nie zasługuje na ochronę prawną z uwagi na wygórowaną wysokość”. Rozpoznanie kasacji jest potrzebne, ponieważ zagadnienie nadużycia praw podmiotowych przez pracownika w aspekcie umowy o zakazie konkurencji zawartej na podstawie art. 101<sup>2</sup> k.p. budzi kontrowersje „co do tego, jak dalece prawo pracy i prawo cywilne zezwala pracodawcy na jedno-

stronne kształtowanie stosunku prawnego istniejącego pomiędzy dwoma podmiotami: pracodawcą i pracownikiem po zakończeniu stosunku pracy, w sytuacji, gdy postanowienia umowy na ingerencję inną niż przewidziana przez ustawę, nie zezwalają”. Ponadto wymaga wyjaśnienia, „czy żądanie wypłaty pracownikowi przez pracodawcę stosownego odszkodowania, nawet w przypadku ustania zakazu konkurencji, może stanowić nadużycie prawa przez pracownika, o którym mowa w art. 8 k.p., choćby z uwagi na wysokość odszkodowania”, zwłaszcza „gdy pracodawca w sposób subiektywny twierdzi, że posiadane przez pracownika informacje nie mają charakteru szczególnie ważnych”.

W ramach takich podstaw i okoliczności uzasadniających rozpoznanie kasacji skarżący wnosił: 1) „o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego comiesięcznego odszkodowania karencyjnego w kwocie po 13.600 zł od lipca 2003 r. do dnia wydania wyroku, z ustawowymi odsetkami od dat wymagalności kwot comiesięcznego odszkodowania do dnia zapłaty i zobowiązanie pozwanego” do comiesięcznego wypłacania odszkodowania karencyjnego w kwocie 13.600 zł do 5 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni, za czas od wydania wyroku do dnia 30 czerwca 2005 r., z ustawowymi odsetkami w razie uchybienia terminom płatności. Alternatywnie skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, a także w obu przypadkach zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego.

W ocenie skarżącego, skoro Sądy obu instancji uznały, że umowa o zakazie konkurencji nie została rozwiązana przez żadną ze stron i istnieje w obrocie prawnym, to bezpodstawną była odmowa zobowiązania pozwanej do wypłaty odszkodowania karencyjnego ze względu na uzgodnioną jego wysokość odpowiadającą 80% średniego wynagrodzenia powoda obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, należnego przez 24 miesiące po ustaniu stosunku pracy, tj. od 1 lipca 2003 r. do 30 czerwca 2005 r. Uznanie tej umowy za ważną i obowiązującą pomiędzy stronami wykluczało przyjęcie, że powód czyni z niej niedozwolony użytek w rozumieniu art. 8 k.p., zwłaszcza że - zawierając taką umowę na okres dwóch lat po ustaniu stosunku pracy - pracodawca mógł liczyć się z potrzebą jej zmian lub modyfikacji, ale tego nie uczynił poprzez wprowadzenie do tej umowy odpowiednich klauzul warunkowych lub umożliwiających wypowiedzenie tej umowy lub jej dostosowanie w trybie art. 357<sup>1</sup> k.c. Skoro pracodawca nie skorzystał z takich możliwości, to pozbawił się jednostronnego rozwiązania umowy wzajemnej o zakazie konkurencji.

Ponadto Sąd Apelacyjny bezzasadnie uznał, że powód utracił dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogło narazić pozwaną na szkodę. Takie subiektywne przekonanie pracodawcy nie niweczy celu obowiązującej go umowy o zakazie konkurencji, ponieważ odstępstwa od zasady *pacta sunt servanda* muszą mieć ściśle określone źródło w przepisach prawa. Pracodawca, który dla uchylenia się od zapłaty umówionego odszkodowania karencyjnego - niegodziwie, niewątpliwie sprzecznie z zasadami współżycia społecznego i w sposób niedozwolony próbował rozwiązać umowę o zakazie konkurencji na trzy miesiące przed zakończeniem stosunku pracy powoda, nie może korzystać z zarzutu naruszenia prawa przez pracownika, który przestrzega zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje z reguły z inicjatywy pracodawcy, który dla zabezpieczenia własnego interesu zamierza chronić ważne informacje, do których dostęp ma zatrudniany pracownik szczególnie przed ich ujawnieniem w uzgodnionym okresie, co mogłoby narazić interesy pracodawcy na szkodę. Następuje to w powiązaniu z istotnym ograniczeniem możliwości zatrudnienia pracownika w podmiocie konkurencyjnym wobec pracodawcy lub prowadzenia działalności konkurencyjnej w innych formach po ustaniu stosunku pracy, obwarowanego zakazem konkurencji w uzgodnionym okresie karencyjnym, połączonym z obowiązkiem zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania działalności, której można by przypisać charakter działalności konkurencyjnej. Pozycja pracodawcy zmierzającego do zawarcia klauzuli konkurencyjnej jest przeważająca, a nawet dominująca, ponieważ pracownik, który przed zawarciem umowy o pracę połączonej z zakazem konkurencji, odmówi zaakceptowania proponowanych mu warunków zatrudnienia, nie może liczyć na nawiązanie stosunku pracy, a w razie takiej odmowy w trakcie trwania stosunku pracy ryzykuje pogorszeniem warunków zatrudnienia, a nawet rozwiązaniem stosunku pracy.

Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Oznacza to, że elementy dotyczące negocjowanego zakazu konkurencji powinny być objęte treścią umowy prawa pracy o zakazie konkurencji, która nie może naruszać imperatywnej wymowy art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p., ale także - będąc umową, do której mogą być stosowane odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego - jej postanowienia oraz ich wykładnia nie mogą podważać lub pozostawać w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Wymowa normatywna tych założeń prowadzi do wniosku, że strony umowy o zakazie konkurencji powinny przewidzieć i uzgodnić także sposób oraz okoliczności (przyczyny) uzasadniające rozwiązanie tej umowy przed upływem terminu, na jaki zostaje zawarta, a w szczególności w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje bowiem obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), jeżeli strony nie wprowadziły stosownych klauzul umownych, legitymizujących wcześniejsze ustanie zakazu konkurencji, np. w postaci umownie zastrzeżonego wypowiedzenia lub odstąpienia od tej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Oznacza to, że uzgodniony zakaz konkurencji nie traci mocy obowiązującej niejako z mocy samego prawa (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.) nawet w razie ustania przyczyn, dla których strony związały się taką klauzulą. Jedynie to, że zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji nie musi być uznane za sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5), chociaż badanie tych okoliczności nie może usuwać się spod merytorycznej weryfikacji sądów pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny prawidłowo przyjął, że bez wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji stosownej klauzuli umożliwiającej wcześniejsze jej rozwiązanie, nie jest dopuszczalne jednostronne zerwanie takiej umowy i to nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie obawia się skutków konkurencji ze strony byłego pracownika, który przestrzega wiążącego go zakazu.

Natomiast krytycznie należało ocenić pogląd, jakoby żądanie przez powoda odszkodowania, wywodzone z ważnie zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (która nie miała cech „zmowy” prawa pracy, bo nie była czynnością prawną nieważną, gdyż nie pozostawała w sprzeczności z ustawą, zasadami współżycia społecznego i nie zmierza do obejścia przepisów prawa - art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), nie zasługiwało na ochronę w świetle art. 8 k.p. - jako rzekomo sprzeczne „ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego”. Przyjmując taki pogląd Sąd Apelacyjny uznał, że „powód w ogóle nie posiadał tak istotnych informacji”, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego pracodawcę na szkodę, „w związku z tym przestał istnieć cel, dla którego zawarto umowę”. Wprawdzie w kasacji nie zawarto zarzutu naruszenia przepisów postępowania, co mogłoby wskazywać na wiążący charakter tych stwierdzeń (art. 393<sup>11</sup> § 1 i 2 k.p.c.), to - w ocenie Sądu Najwyższego - wskazanych twierdzeń Sądu Apelacyjnego nie można pomijać przy ocenie kasacyjnych zarzutów błędnej wykładni art. 8 i 101<sup>2</sup> k.p., na których gruncie koncepcja, że „umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać, gdyż odpadły przyczyny, dla których została zawarta, staje się ona zbędna, nie istnieje cel, dla którego została zawarta” razi woluntaryzmem prawniczym, gdyż - co do zasady - klauzule generalne nie mogą unicestwiać skutków prawnych wynikających z ważnie zawartych zobowiązań wzajemnych prawa pracy. Zawierając umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca powinien liczyć się z możliwością zmian dotyczących oceny tego stosunku prawnego, które w ramach normalnego ryzyka kontraktowego powinny wymagać od przezornego kontrahenta wprowadzenia umownych mechanizmów umożliwiających zmianę lub nawet rozwiązanie uzgodnionego zakazu konkurencji. Tymczasem w zawartej w dniu 27 marca 1999 r. umowie o zakazie konkurencji przewidziano jedynie, że „na wniosek pracownika rada nadzorcza spółki może go zwolnić z ograniczeń wynikających z zakazu, w szczególności ograniczeń związanych z zatrudnieniem, z jednoczesnym odstąpieniem od obowiązku świadczenia odszkodowania karencyjnego” (art. 3 ust. 4 tej umowy), a następnie, pomimo zmiany stanowiska pracy powoda, potwierdzono, że dalej pozostaje ona w mocy. Wreszcie w dniu 1 kwietnia 2003 r. pozwany jednostronnie rozwiązał umowę o zakazie konkurencji, wskazując, że podstawą prawną tego „wypowiedzenia” jest art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., co według wyżej powołanego judykatu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03), mo-

głoby mieć ewentualne znaczenie w razie zamieszczenia takiego „warunku rozwiązującego” w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współzycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu świadczenie pracownicze. O sposobie realizacji wzajemnych zobowiązań prawa pracy decyduje bowiem przede wszystkim treść umów prawa pracy, natomiast cele, dla których zostały one zawarte, mogą mieć znaczenie przy wykładni oświadczeń woli złożonych w tych umowach. „Odpadnięcie” przyczyn, dla których umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta - nie uprawnia konkluzji, że stała się ona „zbędna”, bo nie istnieje „cel, dla którego została zawarta”, jeżeli ta umowa nie została rozwiązana według uzgodnionych przez jej strony kryteriów, które podlegają weryfikacji sądowej. Wszystko to oznacza, że klauzule generalne w prawie pracy lub „odpadnięcie” celu, dla którego ustanowione zostały uprawnienia pracownicze, nie mogą prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartych umów prawa pracy, jeżeli pracownikowi nie można postawić zarzutu dopuszczenia się zachowań ewidentnie sprzecznych z prawem lub z zasadami współzycia społecznego. W związku z tym w judykaturze przyjmuje się, że pracownikowi, który stosuje się do zakazu konkurencji i domaga się z tego tytułu odszkodowania uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie można postawić zarzutu działania w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03). Skoro w rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny nazbyt pobieżnie wyraził odmienny pogląd co do możliwości pozbawienia powoda w całości roszczeń odszkodowawczych z ważnej umowy o zakazie konkurencji, to zaskarżony wyrok nie mógł ostać się w obrocie prawnym. W konsekwencji Sąd Najwyższy wyrokował stosownie do art. 393<sup>13</sup> k.p.c.

=====