

Wyrok z dnia 5 kwietnia 2005 r.

I PK 196/04

W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej (art. 483 k.c.) na wypadek naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji.

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Wdrożeniowego L. SA w C. przeciwko Marcinowi G. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 9 grudnia 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Bielsku-Białej do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 9 grudnia 2003 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Cieszynie z dnia 22 czerwca 2001 r. [...], zasądzający od Marcina G. na rzecz Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Wdrożeniowego „L.” w C. kwotę 10.072,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 kwietnia 2000 r. do dnia zapłaty, w ten sposób, że powództwo oddalił.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Marcin G. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie „L.” na podstawie umów o pracę zawartych w okresach od 4 stycznia 1999 r. do 31 stycznia 2000 r., początkowo na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń regionów, a od 1 czerwca 1999 r. jako kierownik działu handlowego. Podlegał dyrektorowi handlowemu, a zajmowane przez niego stanowisko oceniane było jako „ważne” w strukturze firmy. Po-

zwany był postrzegany jako nieformalny zastępca dyrektora. W dniu 23 sierpnia 1999 r. podpisał z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Marcin G. zobowiązał się - między innymi - do nieświadczania pracy na podstawie umowy o pracę przez okres roku po ustaniu stosunku pracy, a także zachowania w tajemnicy wszystkich poufnych informacji oraz dane dotyczących technologii, organizacji pracy, działalności handlowej i kontrahentów firmy. W razie naruszenia zakazu konkurencji miał zapłacić pracodawcy karę umowną w wysokości przewidzianego w § 1 umowy odszkodowania. Za powstrzymanie się od świadczenia pracy powód miał wypłacać Marciniowi G. comiesięczne odszkodowanie. Stosunek pracy został rozwiązany przez strony w drodze porozumienia. Po jego ustaniu, w dniu 1 lutego 2000 r., Marcin G. przeszedł do pracy w „F.K.P.” spółce z o.o., gdzie został zatrudniony na stanowisku kierownika działu sprzedaży i marketingu.

W ocenie Sądu Rejonowego, podstawą roszczenia Przedsiębiorstwa Produkcyjno - Wdrożeniowego „L.” jest art. 101² k.p. w związku z art. 101¹ k.p. Wedle powołanych przepisów, pracodawca może zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powstaje zatem zobowiązanie umowne poddane regulacji z art. 471 k.c. i następnych. Zdaniem tego Sądu, w postępowaniu dowodowym została wykazana podstawowa przesłanka zakazu konkurencji, jaką jest dostęp do szczególnie ważnych informacji. Pozwany należał do kadry kierowniczej. Dział handlu, który mu podlegał, był nastawiony na licznych odbiorców i w „ramach konkurencyjnej gospodarki” pełnił ważną rolę. Stanowisko zajmowane przez Marcina G., to, po zarządzie i kadrze dyrektorskiej, trzeci szczebel zarządzania. Bez jego udziału niemożliwe byłoby opracowanie programów, analiz i konkretnych działań handlowych. Pozwany nie był tylko zwykłym wykonawcą poleceń. Zlecane mu zadania wymagały pracy koncepcyjnej. Jakkolwiek jego wiedza nie była ugruntowana, ze względu na krótki staż pracy i wiek, to mógł ją wykorzystać u nowego pracodawcy. Kierownicze stanowisko objął w drodze wygrania konkursu, co świadczy, że jego profesjonalizm został doceniony.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd i argumentację Sądu pierwszej instancji w kwestiach dostępu Marka G. do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz cywilnoprawnej odpowiedzialności z tytułu naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zdaniem tego Sądu, z art. 101² § 2 k.p. wynika jednak, że niewywiązanie się pracodawcy z obo-

wiązku wypłaty odszkodowania powoduje, iż zakaz przestaje obowiązywać. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że pracodawca jest zobowiązany do zapłaty umówionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się konkurencji ze strony pracownika. Analiza powołanego przepisu prowadzi - według Sądu - do wniosku, że zwłoka w płatności (lub brak wpłat) z tytułu odszkodowania stwarza dla byłego pracownika możliwość odstąpienia od umowy, choćby przez podjęcie działalności konkurencyjnej. Przedsiębiorstwo „L.” nie wywiązało się z ciążącego na nim obowiązku wypłacania pozwanemu odszkodowania na warunkach ustalonych w zawartej między stronami umowy. Nastąpił zatem „skutek w postaci ustania obowiązywania zakazu konkurencji.” Skoro zakaz konkurencji przestał obowiązywać, to były pracodawca nie mógł domagać się od Marka G. zapłaty kary umownej.

Pełnomocnik Przedsiębiorstwa „L.” zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 101² § 2 k.p. - poprzez wyrażenie poglądu, że „pracodawca jest zobowiązany do zapłaty umówionego odszkodowania, także wówczas gdy pracownik w sposób oczywisty zakaz konkurencji narusza”, oraz art. 488 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 101² k.p., wniósł o „zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie apelacji pozwanego”, „zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego oraz kosztów postępowania apelacyjnego”, ewentualnie o „uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II Instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania”. Jego zdaniem, rozpoznanie kasacji uzasadnia konieczność wskazania „na tle niniejszej sprawy uprawnień pracodawcy wynikających z naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji” oraz wypowiedzenia się w kwestii relacji przepisów prawa cywilnego i prawa pracy w kontekście rozpoznawanej sprawy, które to okoliczności stanowią istotne zagadnienia prawne. Ponadto, zachodzi „potrzeba wykładni przepisów wywołujących rozbieżności w orzecznictwie”.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej podniósł, że błędny jest pogląd Sądu, wedle którego pracodawca „mimo swojego stanu wiedzy o naruszeniu przez pracownika zakazu konkurencji winien wypłacić odszkodowanie, by móc domagać się zapłaty kary umownej”. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że pomimo niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, umowa o zakazie konkurencji trwa aż do upływu terminu na jaki została za-

warta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie. Wobec tego, wnosić należy, że „umowa trwa również dla roszczeń pracodawcy z tytułu naruszenia zakazu konkurencji i może on się domagać zapłaty kary umownej”. Nie został - jak przyjął to Sąd - uchylony wynikający z umowy o zakazie konkurencji obowiązek uiszczenia kary umownej. Według niego, brak jest podstaw do twierdzenia, aby po stronie skarżącego nastąpiła zwłoka w jakichkolwiek płatnościach.

Podzielił on stanowisko Sądu, że do stosunku prawnego wynikającego z umowy o zakazie konkurencji ma zastosowanie art. 471 i następne k.c. w związku z art. 300 k.p. o odpowiedzialności odszkodowawczej za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. W jego ocenie, w rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie ma zwłaszcza art. 488 § 2 k.c., zgodnie z którym, o ile świadczenia wzajemne powinny być spełniane jednocześnie, każda ze stron może powstrzymać się ze spełnieniem świadczenia dopóki druga strona nie zaoferuje świadczenia wzajemnego. Marcin G. nie mógł zaoferować świadczenia wzajemnego w postaci „powstrzymania się od zakazanej umową działalności”, a „powstrzymanie się powoda od świadczenia wzajemnego znajdowało umocowanie w powołanym przepisie”. Powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego podniósł, że z żadnego z przepisów art. 487 - 497 k.c., będących posiłkowym źródłem prawa pracy, nie da się wyprowadzić wniosku, aby decyzja (nawet subiektywnie uzasadniona) jednej ze stron umowy o zaprzestaniu spełniania własnego świadczenia, powodowała automatycznie - z mocy ustawy - ustanie obowiązku świadczenia wzajemnego przez drugą z nich. Na podstawie powołanych przepisów nie należy również wywodzić, że zwolnienie z zakazu konkurencji, będące konsekwencją ustanowienia przyczyn uzasadniających ten zakaz lub zaprzestania przez pracodawcę wywiązania się z obowiązku wypłaty odszkodowania, pociąga za sobą wygaśnięcie całej umowy, a w rezultacie ustanie obowiązku pracodawcy wypłacania pracownikowi odszkodowania „karencyjnego”. Podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty odszkodowania jest bowiem sama umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami, nie zaś przestrzeganie zakazu konkurencji przez byłego pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Problematyka związana z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (tzw. klauzulą konkurencyjną) budziła i budzi nadal wiele wątpliwości. Nic

przeto dziwnego, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jest w tym zakresie bardzo bogate i, jeżeli nawet nie w pełni ukształtowane, to w każdym razie wyraźnie wykazujące tendencję do jednolitości.

Za utrwalony można uznać pogląd, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 290/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 580). Jakkolwiek nie wynikają z niej prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jest ona podstawą stosunku prawnego bardzo ściśle - podmiotowo i przedmiotowo - ze stosunkiem pracy związanego. Gdyby nie rodzaj pracy świadczonej u dotychczasowego pracodawcy (w ramach stosunku pracy) - nie byłoby żadnego powodu do ustanawiania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Nie bez znaczenia dla takiej kwalifikacji są względy systemowe - klauzula konkurencyjna uregulowana jest w Kodeksie pracy. Przepis art. 101² - 101⁴ k.p. nie normują jej jednak całościowo. Powstaje wobec tego pytanie czy można stosować do niej przepisy Kodeksu cywilnego, a jeżeli tak, to czy wprost, czy - poprzez art. 300 k.p. - odpowiednio.

Wedle art. 300 k.p., w sprawach nieuregulowanych ustawodawstwem pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, o ile nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Kwestią dyskusyjną jest rozumienie użytego w tym przepisie terminu „stosunek pracy”; czy należy go odnosić tylko do stosunku prawnego zdefiniowanego w art. 22 k.p., czy także do innych stosunków prawnych nawiązanych przez pracownika i pracodawcę w związku z zatrudnieniem. W nowszej doktrynie i w nowszym orzecznictwie określenie to pojmowane jest szerzej niż ponad ćwierć wieku temu (w chwili uchwalenia Kodeksu pracy). Jest to uzasadnione przede wszystkim rozwojem prawa pracy, rozszerzeniem jego przedmiotu, obejmowaniem nim rozmaitych stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy podmiotowo i funkcjonalnie (np. związanych z prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych). Przepis art. 300 k.p. (stanowiący odpowiednik uchylonego § 3 art. XII p.w.k.c.) trzeba odczytywać i wyklądać w kontekście art. XII § 1 p.w.k.c., zgodnie z którym „kodeks cywilny nie narusza przepisów ustawodawstwa pracy”, a także z uwzględnieniem art. 1 k.p.c., który kwalifikuje jako cywilne „sprawy ze stosunków z zakresu prawa pracy”. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należy zatem w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy stosować przepisy Kodeksu cywilnego, ale odpowiednio.

Skoro tak, to, stosownie do art. 483 k.c., dopuszczalne jest zastrzeżenie w klauzuli konkurencyjnej kary umownej. Zatem, naprawienie szkody wynikłej z niewykonania przez pracownika zobowiązania do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (zobowiązania niepieniężnego) może przybrać formę umownej kary pieniężnej. Odpowiednie zastosowanie tego przepisu oznacza przede wszystkim, że jej wysokość powinna być, zgodnie z zasadami prawa pracy, a zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności pracownika, limitowana.

Także wszystkie niemal zagadnienia dotyczące rozmaitych kwestii związanych z odszkodowaniem (jako formą wynagrodzenia za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej), w tym odnoszące się do ustania obowiązku jego wypłaty i sposobu należytego jego wykonania, stanowiły przedmiot zainteresowania Sądu Najwyższego. W wyroku z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 336) Sąd Najwyższy stwierdził, że brak wypłaty odszkodowania - w całości lub poszczególnych rat - w uzgodnionym terminie nie musi oznaczać „niewywiązywania się pracodawcy” z obowiązku, o którym stanowi § 2 art. 101 k.p. Takie zachowanie, w zależności od okoliczności, może być bowiem kwalifikowane jako opóźnienie lub zwłoka.

Z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej między stronami procesowymi 23 sierpnia 1999 r. wynikały wzajemne ich obowiązki - pracownika do powstrzymywania się przez okres roku (§ 1 pkt 3) od prowadzenia działalności konkurencyjnej, w tym nieświadczania pracy „w oparciu o umowę o pracę ... na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Pracodawcy” (§ 1 pkt 2), pod rygorem zapłaty kary umownej (§ 4 ust. 1), zaś pracodawcy do zapłaty w zamian za przestrzeganie zakazu konkurencji - odszkodowania (§ 1 ust. 4). Podjęcie przez Marcina G. działalności konkurencyjnej aktualizowało obowiązek uiszczenia kary umownej i prawo pracodawcy do odmowy zapłaty odszkodowania.

Rozstrzygając sprawę, Sąd zupełnie pominął kluczową kwestię, a mianowicie jaki był zakres negocjacji stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. Nie można wszak *a priori* wykluczyć, że obejmowały one inne także, poza samym rozwiązaniem umowy o pracę, elementy, np. związane z umową o zakazie konkurencji. Sąd nie badał czy porozumienie co do rozwiązania umowy o pracę nie obejmowało również uzgodnień co do „losów” klauzuli konkurencyjnej. Czy pozwany nie został zwolniony przez stronę skarżącą z zakazu konkurencji bez prawa do odszkodowania,

a w konsekwencji również z obowiązku zapłaty kary umownej. Zdawałyby się na to wskazywać bardzo swoiste okoliczności rozpoznawanej sprawy. Poza sporem jest, że Marcin G. podjął pracę w firmie „F.K.P.” spółce z o.o. - konkurencyjnej wobec grupy „L.”. Pracę rozpoczął 1 lutego 2000 r., po rozwiązaniu umowy o pracę, na mocy porozumienia stron, w dniu poprzednim - 31 stycznia 2000 r. Dotychczasowy pracodawca wiedział o tym od początku i dlatego - między innymi - jak twierdził nie wypłacał pozwanemu odszkodowania. Z kolei Marcin G. nie żądał wypłaty odszkodowania, wiedząc, że mu się ono nie należy. Czy dlatego, że naruszył zakaz konkurencji, czy dlatego, że traktował umowę jako „nieistniejącą” (rozwiązaną?).

Twierdzenie Sądu, że zakaz konkurencji przestał pozwanego obowiązywać, bo pracodawca nie wywiązywał się z obowiązku wypłaty odszkodowania, zaś „zwłoka w płatności (lub brak wpłat) z tytułu odszkodowania stwarza dla byłego pracownika możliwość odstąpienia od umowy, choćby przez podjęcie działalności konkurencyjnej” nie jest usprawiedliwione. Sąd zupełnie bowiem pominął § 1 pkt 4 umowy, z którego wynika sposób i termin zapłaty odszkodowania. Odszkodowanie miało być wypłacane miesięcznie, „ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu”. W dniu 1 lutego 2000 r. były pracodawca nie miał obowiązku zapłaty Marciniowi G. odszkodowania. Obowiązek taki powstał ostatniego dnia lutego. Dopiero po tej dacie pozwany mógł zasadnie zarzucić stronie skarżącej niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania, uznać, że został *ex lege* zwolniony z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i - w rezultacie - podjąć pracę w firmie konkurencyjnej bez obowiązku zapłaty kary umownej.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹³ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====