

Wyrok z dnia 11 stycznia 2006 r.

II PK 110/05

Pracownik może domagać się ustalenia, że nie jest zobowiązany do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 189 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa Sebastiana R. przeciwko „W.” Spółce z o.o. w S.L. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 grudnia 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. zasądził od Sebastiana R. 120 zł (sto dwadzieścia) na rzecz „W.” Spółki z o.o. w S.L. tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Pozwem z dnia 12 listopada 2003 r. Sebastian R. wniósł o ustalenie, że po ustaniu stosunku pracy z dniem 3 września 2003 r. nie jest zobowiązany do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej „W.” Spółki z o.o. w S.L. Roszczenie oparł na twierdzeniu, że zawarta z nim umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest nieważna z mocy prawa, gdyż w czasie pracy nie dysponował szczególnie ważnymi informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jednocześnie wskazywał na okoliczności powodujące wygaśnięcie zakazu konkurencji, takie jak utrzymywanie się po ustaniu stosunku pracy braku przyczyn uzasadniających ten zakaz (niedysponowanie szczególnie ważnymi informacjami) oraz niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania w należytej wysokości.

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił powództwo. Ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 3 września 2003 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego. Przy zawarciu umowy o pracę w dniu 17 grudnia 2002 r. zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w okresie 3 lat od ustania stosunku pracy. Za działalność konkurencyjną uznano każdą prowadzoną niezależnie od formy prawnej działalność gospodarczą na terenie Polski, zarówno przez podmioty krajowe, jak zagraniczne, wchodzącą w zakres przedmiotu działalności pracodawcy. Oznaczało to, że powód nie miał podejmować pracy lub innych usług oraz działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek lub pełnić funkcji w organach zarządzających, kontrolnych lub stanowiących innych osób, a także funkcji doradczych, jeżeli osoby te lub ich działalność były konkurencyjne dla pracodawcy. Nie mógł także podejmować jakichkolwiek działań zmierzających do zatrudnienia na własny lub cudzy rachunek osób spośród władz i pracowników pracodawcy oraz wchodzić w jakiegokolwiek stosunki faktyczne lub prawne z kontrahentami pracodawcy z ostatniego roku przed ustaniem stosunku pracy albo z którymi toczyły się w tym czasie rokowania o nawiązanie stosunku w celu gospodarczym. W zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej pracodawca miał wypłacać powodowi odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego w ostatnim miesiącu trwania umowy, a za naruszenie zakazu zastrzeżono karę umowną w kwocie 40.000 zł.

Powód nie wykonał zobowiązania wynikającego z klauzuli konkurencyjnej i z tego powodu została z nim rozwiązana umowa o pracę. Po jej rozwiązaniu, mimo że nadal nie stosował się do zakazu konkurencji, pracodawca wypłacał co miesiąc powodowi odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Nie zamierzał rozwiązywać umowy ani zwalniać powoda z zakazu konkurencji, gdyż dążył do utrzymania bezkonkurencyjnej pozycji rynkowej. Twierdził, że powód mógł jej zagrozić, gdyż w czasie pracy został zaznajomiony ze wszystkimi informacjami handlowymi oraz organizacyjnymi dotyczącymi przedsiębiorstwa, jak też poznał szczegółowe zasady sprzedaży produktów i specyfikę pracy innych działów funkcjonujących w pozwanej Spółce.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił zarzutu nieważności umowy o zakazie konkurencji, wyrażając pogląd, że przy jej zawarciu pracodawca samodzielnie, jednostronnie i subiektywnie ocenia, czy posiadane przez pracownika informacje są ta-

kie, o jakich mowa w art. 101² § 1 k.p. Przyjął, że skoro strona pozwana pozostawała trwale w przekonaniu, iż informacje posiadane przez powoda, jej byłego pracownika, nie utraciły cechy „szczególnie ważnych”, oraz wywiązywała się z obowiązku wypłaty odszkodowania, umowa o zakazie konkurencji nie wygasła i w związku z art. 101² § 2 k.p. utrzymuje się zakaz konkurencji.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i zasadniczo w całości zaaprobował jego stanowisko prawne. Powołując się jednak na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 (OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155), podniósł, że pojęcie „zakaz konkurencji” nie obrazuje stosunku prawnego lub prawa, lecz stan faktyczny będący skutkiem zawartej umowy i stwierdził niedopuszczalność ustalenia tak pojętego „zakazu” na podstawie art. 189 k.p.c. Za dopuszczalne uznał natomiast roszczenie o ustalenie nieistnienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jakkolwiek uznał je za nieuzasadnione. Stwierdził, że ocena przymiotów pracownika jako „mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” należy tylko i wyłącznie do pracodawcy, gdyż służy ochronie jego interesów. Posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika takiej cechy nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania, jak też pracownikowi podejmować działalności konkurencyjnej. Wykluczył tym samym możliwość naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 101² § 2 k.p., dodając, że nawet w przypadku zaistnienia okoliczności w nim wymienionych, ustanie zakazu konkurencji przed terminem ustalonym w umowie nie następuje z mocy prawa i musi być określone przez strony umowy. Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2004 r. oddalił apelację.

Kasacja powoda została wywiedziona na podstawie naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 189 k.p.c. i odmowę stwierdzenia nieistnienia po jego stronie prawnego obowiązku powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej, wynikającą z przyjęcia, że chodzi o ustalenie faktu oraz art. 101² k.p., przez przyjęcie, że jest związany zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, mimo jednostronnego i dowolnego zdecydowania przez pracodawcę, co stanowi szczególnie ważną informację, której ujawnienie może narazić go na szkodę oraz pomimo niewywiązywania się przez niego z obowiązku zapłaty odszkodowania. Skarżący wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne dotyczące możliwości dochodzenia przez pracownika na podstawie art. 189 k.p.c.

ustalenia istnienia zobowiązania do powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w świetle przesłanek, o których mowa w art. 101² § 2 k.p. Zwrócił także uwagę na potrzebę określenia, w jakich przypadkach zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje pracownika obowiązywać, a w szczególności, co należy rozumieć przez „szczególnie ważne informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę” i przede wszystkim, czy może je określać w sposób dowolny i jednostronny sam pracodawca, czy też powinny mieć one charakter obiektywny. Za istotne uznał także określenie, w jakich okolicznościach niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania zwalnia pracownika z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a w jakich uzasadnia jedynie roszczenie o wypłatę odszkodowania.

Wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Poznaniu lub o jego zmianę i ustalenie, że od dnia 3 września 2003 r. nie obowiązuje go zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze stroną pozwaną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ujęcie przez Sąd Apelacyjny żądania powoda jako domagania się ustalenia faktu znajduje podłoże w utrwalonym poglądzie Sądu Najwyższego, odróżniającym zakaz konkurencji, polegający na powstrzymywaniu się działań konkurencyjnych, od trwania obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59 i uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7 poz. 155 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej). Sąd drugiej instancji pominął jednak, że nie do pogodzenia z charakterem powództwa przysługującego na podstawie art. 189 k.p.c. jest tylko żądanie ustalenia faktów niemających charakteru prawotwórczego. Tymczasem w niniejszej sprawie przedmiotem powództwa było nie ustalenie faktu „zakazu konkurencji”, jak to określił Sąd drugiej instancji, lecz istnienia po stronie powoda umownego obowiązku określonego zachowania lub jego wygaśnięcia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 20 listopada 1981 r., III CZP 40/81, OSNCP 1983 nr 1, poz. 7). Należy podkreślić, że powództwo motywowane było dążeniem do uzyskania przez powoda jasności co do istnienia zobowiązania wynikającego ze stosunku prawnego stron,

uzależniającego prawo strony pozwanej do egzekwowania kary umownej, a więc mogło być przedmiotem powództwa ustalającego (por. orzeczenie SN z dnia 11 września 1953 r., I C 581/53, OSN 1954 nr III, poz. 65 i wyrok z dnia 24 marca 1987 r., III CRN 57/87, OSNPG 1987 nr 7, poz. 27). Mówiąc inaczej, pracownik mógł domagać się na podstawie art. 189 k.p.c. ustalenia, czy jest zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec drugiej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy; w każdym razie pracownik mógł wytoczyć powództwo o ustalenie nieistnienia po stronie pracodawcy prawa do egzekwowania zakazu konkurencji.

Odrębną kwestią jest zasadność tak sformułowanego żądania. Sąd drugiej instancji uznał powództwo za nieuzasadnione, ponieważ nie zaistniały przyczyny unicestwiające umówiony zakaz konkurencji. W związku z tym należało zweryfikować twierdzenia powoda o skuteczności związania go zakazem konkurencji ze względu na istniejące przy zawarciu umowy oraz utrzymujące się przez cały czas jej trwania przeświadczenie strony pozwanej o posiadaniu przez niego przymiotu pracownika „mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”.

Kodeks pracy wyróżnia pracowników, z którymi można zawierać umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, określając ich jako „pracowników mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę”. Nie budzi wątpliwości przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnia art. 101² § 1 k.p., że warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącemu własny interes przy formułowaniu klauzuli konkurencyjnej. To pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji nawet wówczas, gdy jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie dla niego ważne informacje. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są informacjami, o których mowa w art. 101² § 1 k.p. (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217; z dnia 17 grudnia

2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588). Zważywszy więc, że o zawarciu umowy decyduje interes pracodawcy, posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika cech pozwalających na związanie go zakazem konkurencji nie zwalania go z zakazu działalności konkurencyjnej. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji trafnie przyjął brak przesłanek wyłączających zobowiązanie powoda przez odrzucenie jego twierdzenia o wpływie na ważność umowy o zakazie konkurencji nieposiadania przez niego szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji. Stając na takim stanowisku, Sąd Apelacyjny miał także na względzie, że w trakcie procesu powód nie wykazał, iż nie wszedł w posiadanie informacji ocenionych przez pracodawcę jako szczególnie ważne.

Zobowiązanie wzajemne wynikające z umowy o zakazie konkurencji może ustać nie tylko na skutek upływu czasu, na jaki została zawarta umowy, lecz także - jeżeli strony tak postanowią - na skutek rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia, skorzystania z prawa odstąpienia od niej lub spełnienie się warunku rozwiązującego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 84, z dnia 12 lutego 2004, I PKN 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5, czy z dnia 26 marca 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239).

Zawarta między stronami w dniu 17 grudnia 2002 r. umowa o zakazie konkurencji przewidywała możliwość odstąpienia pracodawcy od stosowania klauzuli konkurencyjnej i zmiany zakresu jej obowiązywania. Zastrzeżono także, że może to nastąpić w postaci odpowiedniego oświadczenia złożonego na piśmie co najmniej na dwa tygodnie przed rozwiązaniem umowy. Pozwany nie wystąpił jednak z powyższym oświadczeniem, a strony nie porozumiały się co do ustania zakazu konkurencji.

Ustanie obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej uzależnione jest także od zdarzeń opisanych w art. 101² § 2 k.p., czyli ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub z powodu niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji wiąże się z upadkiem potrzeby uniemożliwienia byłemu pracownikowi wykorzystania posiadanej informacji w jego własnej działalności gospodarczej, konkurencyjnej dla pracodawcy lub w pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego. Obrazuje to sytuacja, w której informacje posiadane przez pracownika utraciły charakter informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, albo cechę poufności lub gdy pracodawca nie ma potrzeby ich ochrony w związku ze zmianą działalności lub procedur. Przyjmuje się, że i w tym wypadku pracodawca ocenia potrzebę utrzymania zakazu i do

niego należy decyzja o zwolnieniu pracownika z zakazu, ujawniana w drodze stosownego oświadczenia woli.

Gdyby nawet przyjąć - bez błędu w odczytaniu art. 101² § 2 k.p. - wygaśnięcie w takim wypadku zakazu konkurencji z mocy prawa, to konieczne byłoby ustalenie takiego faktu. Sąd drugiej instancji przez przejęcie ustaleń Sądu pierwszej instancji stwierdził, że informacje posiadane przez powoda nie utraciły dla strony pozwanej cechy „szczególnie ważnych”, a skoro skarżący nie zarzucił naruszenia przepisów postępowania przy dokonywaniu tego ustalenia, jest ono dla Sądu Najwyższego wiążące. To samo dotyczy ustaleń Sądów *meriti*, że strona pozwana co miesiąc wypłacała powodowi odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji, a w związku z tym należało przyjąć, iż dopóki pozwany płacił umówione odszkodowanie w przeświadczeniu, że nie ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji, dopóty po stronie powoda utrzymywał się obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Fakt naruszenia tego obowiązku nie jest przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393¹² k.p.c.).

=====