

Wyrok z dnia 25 stycznia 2007 r.

I PK 207/06

1. Zwolnienie byłych pracowników z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest równoznaczne z godzeniem się przez byłego pracodawcę na ujawnienie (upowszechnienie) tych informacji przez pracowników lub na uczynienie z nich dowolnego użytku, zwłaszcza sprzecznego z interesem pracodawcy.

2. Także po rozwiązaniu stosunku pracy byli pracownicy zobowiązani są do zachowania w tajemnicy posiadanych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.).

3. Decyzja byłego pracodawcy, czy i od których byłych pracowników (od wszystkich, czy tylko niektórych) oraz w jakiej wysokości dochodzić odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jest decyzją indywidualną, podejmowaną osobno w stosunku do każdego z nich. Odstąpienie przez pracodawcę od dochodzenia od innych pracowników odszkodowania za ewentualne naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie wpływa na samą zasadę oraz rozmiar odpowiedzialności odszkodowawczej tych pracowników, w stosunku do których pracodawca wystąpił z roszczeniem o odszkodowanie.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 stycznia 2007 r. sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa Obrotu Wyrobami Hutniczymi „E.” SA w B. przeciwko Michałowi L. i Marcinowi W. o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji, na skutek skargi kasacyjnej pozwanych od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 16 lutego 2006 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;

2. nie obciążył pozwanych obowiązkiem zwrotu stronie powodowej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bytomiu wyrokiem z 5 maja 2005 r. [...] oddalił powództwo Przedsiębiorstwa Obrotu Wyrobami Hutniczymi „E.” SA w B. przeciwko Michałowi L. i Marcinowi W. o zasądzenie kar umownych wynikających z umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, uznając, że zakaz konkurencji przewidziany w umowach łączących stronę powodową z pozwanymi nigdy nie wszedł w życie, albowiem już przed rozwiązaniem stosunków pracy pozwanych ustała przyczyna, dla której zakaz ten został ustanowiony. Wskutek działań strony powodowej informacje, do jakich mieli dostęp pozwani, utraciły charakter informacji szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Sąd Rejonowy ustalił, że strona powodowa prowadzi działalność w zakresie hurtowego i detalicznego handlu wyrobami hutniczymi. Pozwany Michał L. był zatrudniony w powodowej Spółce od 2 stycznia 1996 r. do 31 marca 2003 r., początkowo na stanowisku specjalisty do spraw handlowych, a następnie jako zastępca dyrektora do spraw handlowych. Stosunek pracy łączący strony ustał wskutek upływu czasu, na który została zawarta ostatnia umowa o pracę. Pozwany Marcin W. był zatrudniony w powodowej Spółce od 1 lipca 1997 r. do 31 marca 2003 r. na stanowisku specjalisty do spraw handlowych. Stosunek pracy łączący strony ustał wskutek upływu czasu, na który została zawarta ostatnia umowa o pracę.

Sąd ustalił, że 3 stycznia 2000 r. pomiędzy stroną powodową i każdym z pozwanych (oraz pozostałymi pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach handlowców) zostały zawarte umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z tymi umowami, pozwani zobowiązali się nie prowadzić w ciągu roku od ustania stosunku pracy działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy. Za działalność konkurencyjną strony uznały prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku pracy z podmiotem prowadzącym działalność zbliżoną do działalności pracodawcy, występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika, członka zarządu, członka rady nadzorczej, członka komisji rewizyjnej bądź prokurenta podmiotów konkurencyjnych, a ponadto zatrudnienie w jakiegokolwiek formie lub współpracę ze spółkami „E.” SA w

T., „S.-P.” w C., a także w podmiotach, w których spółki te oraz ich udziałowcy i pracownicy posiadają udziały, akcje lub są ich właścicielami. Ponadto pozwani zobowiązali się nieświadczyc pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Umowy o zakazie konkurencji określały również wysokość odszkodowania należnego pracownikom przez okres jego trwania oraz wysokość kary umownej należnej pracodawcy za naruszenie zakazu konkurencji.

Według ustaleń Sądu, 12 lutego 2003 r. pozwani zawarli umowę spółki jawnej o nazwie „E.” W., L., K. - Spółka jawna, której przedmiot działalności stanowić miała sprzedaż hurtowa metali, sprzedaż hurtowa pozostałych półproduktów i pozostała sprzedaż hurtowa wyspecjalizowana. Wpis tej spółki do Krajowego Rejestru Sądowego został ogłoszony 25 marca 2003 r. w Monitorze Sądowym i Gospodarczym z 2003 r. nr 59, z którego strona powodowa dowiedziała się o działalności pozwanych. Spółka jawna „E.” rozpoczęła działalność 1 kwietnia 2003 r., czyli następnego dnia po ustaniu stosunków pracy pozwanych. W ramach prowadzonej działalności pozwani dokonywali transakcji handlowych, między innymi z dotychczasowymi klientami strony powodowej, np. ze spółką „E.” z R.Ś., „H.” K. oraz Zakładami Górniczo - Hutniczymi w B.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że umowy o zakazie konkurencji zostały zawarte zgodnie z prawem, a ich ważność została prawomocnie stwierdzona wyrokiem Sądu Rejonowego w Bytomiu z 7 kwietnia 2004 r. [...]. Tym samym została przesądzona możliwość i ważność zastrzeżenia przez pracodawcę kary umownej na wypadek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji oraz to, że informacje, do których mieli dostęp pozwani w czasie zatrudnienia u powódki, miały charakter informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, co uprawniało go do podpisania z pozwanymi umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy uznał jednak, że ważność umów o zakazie konkurencji zawartych z pozwanymi nie oznacza, że weszły one w życie i okazały się skuteczne, albowiem jeszcze przed rozwiązaniem stosunków pracy z pozwanymi ustała przyczyna zawarcia umów o zakazie konkurencji, co zgodnie z art. 101² § 2 k.p. sprawiło, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego informacje posiadane przez pozwanych utraciły status informacji poufnych i szczególnie ważnych dla pracodawcy, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na

szkodę. Sytuacja taka powstała na skutek działań samego pracodawcy. Powyższy wniosek Sąd wyprowadził z faktu, że powódka w tym samym czasie oprócz pozwanym zatrudniała na stanowiskach specjalistów do spraw handlowych lub na stanowiskach zbliżonych co najmniej kilku innych pracowników. Jednocześnie wszyscy handlowcy, włącznie z pozwanymi, mieli dostęp do takiego samego zakresu informacji zgromadzonych w bazie danych, obejmującej dane teleadresowe klientów powodowej Spółki, nazwiska osób, z którymi Spółka pozostawała w kontakcie, informacje co do transakcji z poszczególnymi klientami, w tym faktury, terminy płatności, rodzaj sprzedanego asortymentu, cenę sprzedaży, łącznie z marżą. Wszyscy handlowcy mieli dostęp do danych wszystkich klientów, również tych, z którymi sami nie dokonywali transakcji. Hasło, jakim posługiwali się pracownicy logując się do bazy danych, nie ograniczało im dostępu do określonych (własnych) klientów, a jedynie umożliwiało wejście do systemu i pozwalało przypisać przeprowadzone transakcje danemu handlowcowi, co następnie umożliwiało ustalenie należnej mu prowizji, przy czym hasło to można było udostępnić dowolnej osobie.

Sąd Rejonowy podniósł, że powódka zawarła w tym samym czasie umowy o zakazie konkurencji o tej samej treści ze wszystkimi handlowcami, co potwierdza, że wszyscy oni mieli dostęp do równie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę. Jednocześnie jednak ze zdecydowaną większością tych pracowników powódka rozwiązała umowy o zakazie konkurencji, nierzadko z własnej inicjatywy.

Powyższe okoliczności pozwoliły Sądowi Rejonowemu wysnuć wniosek, że powódka doprowadziła własnym zachowaniem do udostępnienia informacji objętych wcześniej umowami o zakazie konkurencji nieograniczonej liczbie osób, a przez to do ujawnienia (upowszechnienia) tych informacji. Sąd Rejonowy stwierdził, że również pracownicy, którzy zostali zwolnieni z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, po zakończeniu pracy u powódki podejmowali pracę w spółkach konkurencyjnych i wykorzystywali swoje dotychczasowe doświadczenie oraz kontakty pozyskane w czasie pracy dla niej.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powodowa Spółka, zarzucając zaskarżonemu orzeczeniu błędną ocenę okoliczności faktycznych przyjętych za podstawę wyroku, a w szczególności uznanie, że tajemnice przedsiębiorstwa powódki stały się powszechnie znane oraz błędną wykładnię i niewłaściwie zastosowanie art. 101² § 2 k.p., poprzez uznanie, że rozwiązanie z pracownikami umów o zakazie kon-

kurencji po ustaniu stosunku pracy było równoznaczne z ujawnieniem tajemnic handlowych powódki, a w związku z tym, że pozwanych przestał obowiązywać zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jej rzecz od każdego z pozwanych po 20.000 zł z ustawowymi odsetkami od 21 maja 2003 r., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z 16 lutego 2006 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz Przedsiębiorstwa Obrotu Wyrobami Hutniczymi „E.” SA w B. od pozwanych Michała L. i Marcina W. kwoty po 20.000 zł z ustawowymi odsetkami od 21 maja 2003 r. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do ważności umów o zakazie konkurencji, jak też dopuszczalności zastrzeżenia w nich kary umownej, jednakże zakwestionował ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd drugiej instancji uznał także za uzasadniony zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 101² § 2 k.p. w wyniku uznania, że rozwiązanie z innymi pracownikami umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było równoznaczne z ujawnieniem tajemnic handlowych powódki, a tym samym pozwanych przestał obowiązywać zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Według Sądu, porozumienia zawarte z pozostałymi pracownikami o rozwiązaniu umów o zakazie konkurencji nie mogą świadczyć o ujawnieniu (upowszechnieniu) tajemnic handlowych powódki. Przeprowadzone postępowanie dowodowe ujawniło bowiem, że w większości wypadków motywem rozwiązania tych umów była chęć uniknięcia przez powódkę wypłacania na rzecz byłych pracowników odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Inni odchodzący z pracy pracownicy w istocie nie podejmowali działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, który działa na rynku hurtowego obrotu stalą i produktami stalowymi. Również zachowanie powódki w trakcie trwania umów o pracę z pozwanymi oraz pozostałymi pracownikami, z którymi zawarto umowy o zakazie konkurencji, w szczególności dotyczące zabezpieczenia danych w komputerowej bazie danych, nie świadczy w żadnym razie o tym, że powódka doprowadziła własnym zachowaniem do udostępnienia informacji objętych umowami o zakazie konkurencji nieograniczonej liczbie osób, a przez to do ujawnienia tych informacji.

W ocenie Sądu fakt, że wszyscy handlowcy mieli dostęp do tych samych informacji, nie świadczy o tym, że informacje te zostały udostępnione tak szerokiemu

kręgowi osób, iż stały się przez to publicznie znane. Podobnie okoliczność, że inne oprócz handlowców osoby miały dostęp do tych danych, z uwagi na udostępnienie im loginu, nie może obciążać powódki. To nie powódka bowiem swymi działaniami udostępniła loginy oraz hasła dostępu do bazy danych niepowołanym osobom. Przeciwnie - doprowadzili do tego sami pracownicy upoważnieni do dostępu do bazy danych. Tworząc komputerową bazę danych i system, w którym upoważniona osoba miała swój login i znała hasło dostępu, powódka stworzyła warunki do tego, by informacje zawarte w bazie danych nie zostały udostępnione szerszemu kręgowi osób. Według Sądu Okręgowego, działania upoważnionych pracowników, którzy postępowali wbrew ustalonym przez pracodawcę regułom dostępu do bazy danych, umożliwiając ten dostęp innym pracownikom, w żaden sposób nie świadczą o tym, iż powódka udostępniła informacje tak licznej grupie osób, że przestały być one dla niej szczególnie ważne. Dostęp do bazy danych o klientach musieli mieć wszyscy handlowcy, choćby po to, żeby nie zabiegać o klienta, który był już obsługiwany przez innego pracownika powódki. Sąd uznał, iż w świetle ustalonych okoliczności faktycznych nie może być mowy o tym, że informacje handlowe powódki zostały przez nią upublicznione, a w wyniku tego straciły walor informacji szczególnie ważnych.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie, że pozwani dopuścili się złamania obowiązującego ich zakazu konkurencji. Działalnością konkurencyjną wobec powódki było założenie przez pozwanych spółki jawnej i podjęcie działalności gospodarczej w tej formie prawnej na tym samym rynku. Gdyby nawet przyjąć - zgodnie ze stanowiskiem pozwanych - że umowa o zakazie konkurencji nie wymieniała dosłownie uczestnictwa w spółce jawnej prowadzącej działalność konkurencyjną jako objętego zakazem konkurencji, to zgodnie z art. 65 § 2 k.c. w zawartych z pozwanymi umowach o zakazie konkurencji należało badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy. Niewątpliwie celem tych umów było zakazanie pozwanym prowadzenia jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej, w jakiejkolwiek formie, w okresie roku po ustaniu stosunku pracy, za odpowiednim odszkodowaniem. Sąd zwrócił uwagę, że chociaż formalnie działalność gospodarczą prowadzi spółka jawna, to z uwagi na jej osobowy charakter faktyczne czynności podejmują w niej jej wspólnicy. Analizując przedmiot działalności spółki jawnej utworzonej przez pozwanych, Sąd doszedł do wniosku, że pozwani dopuścili się naruszenia ustanowionego w umowie zakazu konkurencji. Dowód przeciwny spoczywał na pozwanych, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, jednak pozwani dowodu takiego nie

przeprowadzili, odmówili przy tym przedstawienia faktur wystawianych przez spółkę jawną, zasłaniając się tajemnicą handlową.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że już w pierwszym dniu po ustaniu stosunku pracy pozwanych, czyli 1 kwietnia 2003 r., rozpoczęła działalność zarejestrowana przez nich spółka jawna. Zatem już w pierwszym dniu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy doszło do jego złamania przez pozwanych. W ten sposób spełniła się przesłanka wymagalności kary umownej należnej powodowej Spółce, przewidzianej w umowach o zakazie konkurencji zawartych z pozwanymi. Sąd podkreślił, że kara umowna jest należna powodce bez względu na to, czy po jej stronie powstała jakakolwiek szkoda.

Według Sądu Okręgowego nie zasługuje na uwzględnienie zarzut dotyczący nadużycia przez powódkę przysługującego jej prawa podmiotowego, co zgodnie z art. 8 k.p. powinno prowadzić do oddalenia powództwa. Zawierając umowy o zakazie konkurencji pozwani byli w pełni świadomi ich konsekwencji. Nie powołali się na jakiegokolwiek wady oświadczeń woli przy zawieraniu umów ani na ich nieważność. W tej sytuacji nie można powódki, która dochodzi roszczenia na podstawie prawnie dopuszczalnej i ważnej umowy, traktować jako kogoś, kto nadużywa swego prawa podmiotowego. Ponadto, nie może powoływać się na nadużycie prawa ten, kto sam postępuje wbrew prawu i zasadom współżycia społecznego. W ocenie Sądu to pozwani nie wywiązali się z przyjętego na siebie dobrowolnie zakazu konkurencji, co sprawia, że nie mogą skutecznie powoływać się na nadużycie prawa przez powódkę.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik pozwanych. Skarga kasacyjna oparta została na podstawie naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 101² § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na niewłaściwej ocenie przez Sąd Okręgowy przesłanek ustania obowiązywania zakazu konkurencji i jednoczesnym przyjęciu, że zwolnienie z zakazu konkurencji pracowników posiadających takie same jak pozwani informacje nie powoduje ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji wobec pozwanych. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik pozwanych uzasadnił występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego wykładni art. 101² k.p. w części przewidującej ustanie obowiązywania zakazu konkurencji w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Skarżący wniesli o uchylenie zaskarżonego wyroku i wydanie wyroku orzekającego co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego polegającą na oddaleniu apelacji powódki od wyroku

Sądu pierwszej instancji, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw. Zgodnie z art. 101² k.p. pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (§ 1). Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2).

Jedną z przyczyn wygaśnięcia zakazu konkurencji jest ustanie przyczyn uzasadniających taki zakaz. W rozpoznawanej sprawie istotny problem prawny sprowadzał się do rozstrzygnięcia, jak należy rozumieć „ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji” według art. 101² § 2 k.p., w szczególności, czy ustanie tych przyczyn może być wiązane ze zwolnieniem innych pracowników, zatrudnionych na analogicznych stanowiskach, z którymi również zawarto klauzule konkurencyjne, z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Rozstrzygając w ten sposób sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne stwierdzić należy, że ocena, czy w konkretnej sprawie doszło do ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, musi być odniesiona do ustalonych w niej okoliczności faktycznych. Tych zaś w skardze kasacyjnej skutecznie nie podważono, co oznacza, że badanie ewentualnego naruszenia art. 101² § 2 k.p. powinno być odniesione do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Chodzi o ustanie możliwości narażenia byłego pracodawcy na szkodę na skutek ujawnienia przez byłego pracownika szczególnie ważnych informacji, do których miał dostęp (które uzyskał) w czasie trwania stosunku pracy. Może to być skutkiem tego, że informacje uzyskane przez byłego pracownika stały się powszechnie znane. Skutek w postaci zaprzestania obowiązywania zakazu konkurencji w takiej sytuacji następuje z

mocy prawa. W rozpoznawanej sprawie oceny wymaga, czy - a jeśli tak, to kiedy i w jaki sposób - doszło do upowszechnienia szczególnie ważnych informacji, do których dostęp mieli pozwani.

Nie mają racji skarżący wywodząc, że skoro pracodawca zawarł umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze wszystkimi pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach takich jak pozwani (czyli na stanowiskach handlowców), a następnie zasadą stało się, że po rozwiązaniu z nimi umów o pracę pracownicy ci byli zwalniani przez powodową Spółkę z zakazu konkurencji (co nie dotyczyło jednak pozwanych), to zwalniając byłych pracowników z zakazu konkurencji strona powodowa godziła się na to, że osoby te mogą zrobić z posiadanych informacji - o charakterze tajemnic przedsiębiorstwa - dowolny użytek, w tym również wykorzystać je sprzecznie z interesem powódki. Zdaniem skarżących, stwarzając taki stan rzeczy powódka, co prawda, nie ujawniała bezpośrednio przedmiotowych informacji, jednak zezwalała byłym pracownikom na ich ujawnienie bez żadnych konsekwencji, w dowolnych okolicznościach i wedle ich potrzeb. Tym samym powódka swoim własnym działaniem doprowadziła do sytuacji, w której ustał stan tajemnicy (albo poufności) tych informacji.

W ocenie Sądu Najwyższego nie można zgodzić się z argumentacją pełnomocnika pozwanych, że zwolnienie byłych pracowników z zakazu konkurencji jest równoznaczne z godzeniem się przez byłego pracodawcę na ujawnienie (upowszechnienie) tych informacji przez pracowników lub na uczynienie z tych informacji dowolnego użytku, zwłaszcza sprzecznego z interesem pracodawcy. Także po rozwiązaniu stosunków pracy byli pracownicy zobowiązani są do zachowania w tajemnicy posiadanych informacji i powstrzymywania się od działań lub zachowań, które godziłyby w interesy byłego pracodawcy. Działanie polegające na przekazaniu, ujawnieniu lub wykorzystaniu cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli zagraża interesom przedsiębiorcy lub narusza te interesy, jest czynem nieuczciwej konkurencji. Zgodnie bowiem z art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.), czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy (ust. 1). Przepis ten stosuje się również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego - przez okres trzech lat od jego usta-

nia, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy (ust. 2). Przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności (ust. 4). Jak wynika z przytoczonych przepisów, ujawnienie do wiadomości publicznej informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa powoduje ustanie stanu tajemnicy. Podaniem do wiadomości publicznej nie jest jednak ujawnienie tych informacji własnym pracownikom w czasie, gdy byli zatrudnieni, ani zwolnienie ich z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia. Zwolnienie z zakazu konkurencji dotyczy jedynie uchylenia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, nie oznacza natomiast przyzwolenia pracodawcy na ujawnianie tajemnic przedsiębiorstwa.

Z przytoczonej regulacji wynika również obowiązek wszystkich pracowników, którzy mieli dostęp do informacji posiadających istotną wartość gospodarczą dla przedsiębiorcy będącego pracodawcą, zachowania w tajemnicy szczególnie ważnych informacji ujawnionych im przez pracodawcę w czasie zatrudnienia, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Chociaż obowiązek ten wynika nie z Kodeksu pracy, a z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, nie sposób go zanegować nawet w przypadku zwolnienia przez pracodawcę innych pracowników z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Oznacza to, że zwolnionych z klauzuli konkurencyjnej pozostałych pracowników powódki obowiązywał zakaz ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa udostępnionej im w czasie gdy byli pracownikami. Zwolnienia z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej nie można utożsamiać z uchyleniem przez pracodawcę ustawowego zakazu ujawniania (upowszechniania) tajemnicy przedsiębiorstwa.

W rozpoznawanej sprawie obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich informacji poufnych, o których pracownik dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków pracowniczych, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (§ 3 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), został dodatkowo potwierdzony przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Pozwani nie zostali zwolnieni przez pracodawcę z tego zakazu ani nie zawarli z nim porozumienia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z zasadą *pacta sunt servanda* obowiązywał ich przez okres przewidziany w umowie zakaz podejm-

wania działalności gospodarczej o charakterze konkurencyjnym w stosunku do byłego pracodawcy, który to zakaz złamali następnego dnia po ustaniu stosunków pracy, podejmując działalność w utworzonej przez siebie jako wspólników spółce jawnej. Skarżący nie mogą skutecznie kwestionować w skardze kasacyjnej ustalenia Sądu Okręgowego, że inni - poza pozwanymi - odchodzący z powodowej Spółki pracownicy nie prowadzili działalności konkurencyjnej w stosunku do niej. Ustalenie to jest wiążące w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Ponadto, nawet gdyby inni pracownicy po ustaniu zatrudnienia podjęli działalność konkurencyjną w stosunku do powodowej Spółki, nie miałyby to żadnego wpływu na odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanych za naruszenie zakazu konkurencji. Decyzja byłego pracodawcy, czy i od których byłych pracowników (od wszystkich, czy tylko niektórych) oraz w jakiej wysokości dochodzić odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji, jest decyzją podejmowaną indywidualnie, w stosunku do każdego z kontrahentów osobno. Odstąpienie przez pracodawcę od dochodzenia od innych pracowników odszkodowania za ewentualne naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie wpływa w żaden sposób na samą zasadę oraz rozmiar odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanych. Rozumienie pojęcia „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, nie zależy od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy - wystarczy, że jego zdaniem wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby narazić go na straty. W tym kontekście istotne są twierdzenia powodowej Spółki, która uznała, że inaczej należy ocenić możliwość wykorzystania uzyskanych w czasie zatrudnienia u niej informacji przez tych pracowników, którzy podjęli pracę u działających już wcześniej na rynku przedsiębiorców konkurujących z powódką (tych pracowników zwolniła z zakazu konkurencji), a inaczej możliwość wykorzystania posiadanych informacji o rynkach zbytu, klientach, warunkach zawieranych umów, terminach płatności, rodzaju sprzedawanego asortymentu, cenach sprzedaży, w tym stosowanych marżach itd., przez pracowników, którzy rozpoczęli własną działalność gospodarczą tworząc nowy, konkurujący z powódką podmiot (tych z zakazu konkurencji nie zwolniła). Subiektywna ocena pracodawcy zdecydowała o tym, że informacje posiadane przez pozwanych, uzyskane podczas zatrudnienia w powodowej Spółce, są dla niej szczególnie ważne.

Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć art. 101² § 2 k.p. w wyniku uznania, że rozwiązanie z innymi pracownikami umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie było równoznaczne z ujawnieniem tajemnic handlowych powódki, a tym samym pozwanych nie przestał obowiązywać zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Porozumienia zawarte z pozostałymi pracownikami o rozwiązaniu umów o zakazie konkurencji nie mogą świadczyć o ujawnieniu (upowszechnieniu) tajemnic handlowych powódki. Zawierając tego rodzaju porozumienia powódka zwalniała się z obowiązku wypłaty innym pracownikom odszkodowań za powstrzymywanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, a jednocześnie ich samych zwalniała z zakazu konkurencji w stosunku do niej, co oznaczało, że mogli oni podjąć działalność konkurencyjną (np. zatrudnienie u innych przedsiębiorców działających na tym samym rynku) bez narażania się na roszczenie o odszkodowanie za złamanie zakazu konkurencji (zakazu podjęcia i prowadzenia działalności konkurencyjnej), nie oznaczało natomiast przyzwolenia na ujawnianie (upowszechnianie) przez tych pracowników tajemnic przedsiębiorstwa powódki (szczególnie ważnych informacji). Czym innym jest zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101¹ i art. 101² k.p.), a czym innym ujawnienie informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, bliższe naruszenia zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa (art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2005 r., II PK 193/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 392). Ujawnienie wszystkim pracownikom zatrudnionym na stanowiskach handlowców zawartości baz danych obejmujących informacje o klientach, umowach i ich warunkach, nie może być taktowane jako upowszechnienie (podanie do publicznej wiadomości) danych stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Pracownicy zatrudnieni jako handlowcy musieli mieć dostęp do tych danych, a po ustaniu zatrudnienia - mieli obowiązek zachowania tych informacji w tajemnicy.

Nie można zgodzić się z argumentacją skarżących, że przez zwolnienie innych pracowników z zakazu konkurencji doszło - za zgodą powódki - do rozpowszechnienia informacji dotyczących rynku, klientów i sprzedaży produktów, co sprawiło, że informacje te straciły swe znaczenie prawne i ekonomiczne. Zwolnienie innych pracowników z zakazu konkurencji nie może być utożsamiane z uchynieniem stanu tajemnicy. Pracodawca mógł się kierować różnymi względami zwalniając niektórych pracowników z zakazu prowadzenia działalności gospodarczej, choćby chęcią uniknięcia konieczności wypłaty odszkodowania karencyjnego. Nie musiało to

wcale oznaczać, że motywem zwolnienia niektórych pracowników z zakazu konkurencji było zaprzestanie traktowania tych informacji jako szczególnie ważnych dla pracodawcy. Porozumienia zawarte z pozostałymi pracownikami co do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nie były równoznaczne z upowszechnieniem tajemnic handlowych powódki. Zwolnienie jednego pracownika z zakazu konkurencji nie oznacza, że pozostali są (lub powinni być) zwolnieni w równym stopniu.

Umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać, gdy ustały przyczyny, dla których zakaz został ustanowiony, między innymi wtedy, gdy informacje zostały upublicznione albo gdy ze względu na inne okoliczności nie mają już uprzedniego waloru. Skarżący nie wykazali, że szczególnie istotne informacje, które miała chronić umowa o zakazie konkurencji, zostały w jakikolwiek sposób upublicznione (upowszechnione) albo że z innych przyczyn straciły znaczenie dla pracodawcy. Powodowa Spółka nie ujawniła tych informacji przez sam fakt zwolnienia niektórych pracowników z zakazu konkurencji.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

=====