

**Wyrok z dnia 8 lutego 2007 r.**

**II PK 159/06**

**Zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bez określenia terminu wykonania tego prawa, jest nieważne (art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c. i w związku z art. 300 k.p.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 8 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Doroty L. przeciwko A.P. Spółce z o.o. w G. o odszkodowanie i ustalenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 10 stycznia 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powódka Dorota L. wniosła o zasądzenie od „A.P.” Spółki z o.o. w G. kwoty 10.208 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot 2.552 zł od grudnia 2004 r. do marca 2005 r. oraz ustalenie, że po stronie pracodawcy istnieje obowiązek zapłaty odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż 2.552 zł miesięcznie brutto za miesiące od marca do października 2005 r. W trakcie postępowania powódka rozszerzyła żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwot po 2.552 zł za miesiące od kwietnia do czerwca 2005 r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz ustalenie, iż pracodawca zobowiązany jest do wypłaty odszkodowania w okresie od lipca do października 2005 r.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 2.552 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2004 r.

i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powódka zatrudniona była u pozwanego w okresie od 1 marca 1998 r. do 31 października 2004 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 30 stycznia 2003 r. powódka podpisała nową umowę o pracę, w której zawarto klauzulę konkurencyjną. Zgodnie z treścią klauzuli pracownik zobowiązywał się do niepodejmowania jakiegokolwiek pracy w przedsiębiorstwach konkurencyjnych minimum przez okres 12 miesięcy od momentu wygaśnięcia umowy o pracę, za co miał otrzymywać w tym okresie miesięczne wynagrodzenie równe średniemu miesięcznemu wynagrodzeniu z ostatniego kwartału pomniejszonemu o premie i nagrody. Zgodnie z umową pracodawca mógł wycofać się z warunków zakazujących pracę dla przedsiębiorstw konkurencyjnych i w tym wypadku nie wypłacić sumy odszkodowania. Po ustaniu stosunku pracy strona pozwana nie wypłacała powódce odszkodowania przewidzianego umową o zakazie konkurencji, pomimo że nie podejmowała ona pracy w przedsiębiorstwach konkurencyjnych. W dniu 1 grudnia 2004 r. powódka wystosowała do pracodawcy pismo, w którym domagała się wypłaty odszkodowania. Pozwana Spółka w piśmie z dnia 3 grudnia 2004 r. poinformowała powódkę, że na mocy § 6 ust. 3 umowy o pracę w związku z art. 395 § 1 k.c. odstępuje od umowy o zakazie konkurencji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że strona pozwana - odstępując od umowy o zakazie konkurencji - skutecznie zwolniła powódkę z obowiązku przestrzegania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, wobec czego powódce nie przysługuje odszkodowanie za okres po zwolnieniu z tego obowiązku. Sąd wskazał na zawarte w umowie o zakazie konkurencji postanowienie o możliwości odstąpienia przez pracodawcę od tego zakazu, co powodowało wstrzymanie wypłaty odszkodowania. W ocenie Sądu Rejonowego, ani w umowie o zakazie konkurencji, ani też w oświadczeniu o zwolnieniu pracownika z tego zakazu, pracodawca nie miał obowiązku wskazania przyczyn złożenia oświadczeń woli tej treści, gdyż wynikają one z samej istoty zakazu konkurencji. Oznacza to, że w momencie zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej upada istota wypłacanego mu odszkodowania. W konsekwencji powódce przysługuje odszkodowanie jedynie za miesiąc listopad 2004 r., w którym umowa o zakazie konkurencji obowiązywała. Odnośnie roszczenia odszkodowaw-

czego za pierwsze trzy dni miesiąca grudnia 2004 r. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że odszkodowanie przysługuje jedynie za pełne okresy miesięczne.

W uwzględnieniu apelacji powódki, wyrokiem z dnia 10 stycznia 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Gdańsku z siedzibą w Gdyni zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na jej rzecz tytułem odszkodowania kwotę 28.072 zł, stanowiącą równowartość jedenastomiesięcznego średniego wynagrodzenia w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, wraz z ustawowymi odsetkami.

Odwołując się do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2002 r., I PK 6/02, z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01 oraz z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/03 i I PK 139/02, Sąd Okręgowy wskazał, że strony mogą do umowy o zakazie konkurencji wprowadzać postanowienia dopuszczające jej wcześniejsze rozwiązanie przez pracodawcę pod warunkiem, iż w umowie zostaną wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek odstąpienia od umowy. Tego rodzaju zastrzeżenie wyklucza ryzyko swobodnego, dokonanego tylko z woli pracodawcy, rozwiązania umowy i zapewnia pracownikowi względną stabilizację, wyrażającą się w tym, że skrócenia czasu trwania umowy o zakazie konkurencji będzie mógł się spodziewać tylko w razie wystąpienia ściśle określonych sytuacji, które zostały wcześniej przewidziane. Pracodawca musi się liczyć z tym, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na jaki została zawarta umowa, wyrze skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki i warunki uzgodnione wcześniej przez strony. Sąd wskazał także, że z art. 395 § 1 k.c. wynika warunek oznaczenia terminu, w którym może nastąpić odstąpienie od umowy. Postanowienie § 6 ust. 3 umowy o zakazie konkurencji nie spełnia tego warunku, gdyż wskazuje, że „pracodawca może wycofać się z warunków określających zakazujących pracę dla przedsiębiorców konkurencyjnych i w tym wypadku nie wypłaci sumy wymienionej w pkt. 2”. Wymienionym postanowieniem wprowadzono zatem do umowy prawo odstąpienia pracodawcy od umowy. Umowne prawo odstąpienia zostało uregulowane w art. 395 k.c. W myśl tego przepisu, można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. O ile w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasadniczo prawo odstąpienia, wynikające z umowy stron, nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy, a dotyczy to w każdym razie sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy, to zastrzeżenie prawa odstąpienia w terminie późniejszym, zwłaszcza jeśli

chodzi o pracodawcę, wymaga rozważenia okoliczności konkretnego przypadku. Jak wynika z treści przytoczonej umowy, strony ustaliły w umowie o zakazie konkurencji prawo pracodawcy do odstąpienia od niej, ale nie określiły jakichkolwiek podstaw i warunków realizacji tego prawa. Nie podały bowiem nawet ustawowej przesłanki zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), jaką jest „ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji”. Oznacza to, że warunki umowy o zakazie konkurencji zostały tak ustalone, iż pracodawca mógł w każdej chwili i bez konieczności wskazywania jakiegokolwiek powodu, doprowadzić swoim oświadczeniem do rozwiązania umowy i uwolnić się od zapłaty odszkodowania. W ocenie Sądu Okręgowego, tego rodzaju konstrukcja umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczna z jej istotą wynikającą z przepisów art. 101<sup>1</sup> - 101<sup>4</sup> k.p. W tej sytuacji Sąd drugiej instancji uznał, że postanowienie umowne zastrzegające możliwość odstąpienia od umowy przez pracodawcę, nie zawierające warunków, od których zaistnienia uzależniona byłaby skuteczność odstąpienia oraz terminu na wykonanie umownego prawa odstąpienia, jest sprzeczne z zasadami prawa pracy, a także z art. 395 k.c.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła obrazę przepisów prawa materialnego, to jest art. 101<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p., przez jego błędną wykładnię i zastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że pomimo iż w sytuacji, gdy strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, jest to niedopuszczalne ze względu na brak określenia konkretnych przesłanek rozwiązania umowy, naruszenie art. 395 § 1 k.c. w związku z w art. 300 k.p. i w związku z art. 101<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p., poprzez przyjęcie, że odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji wymaga wskazania konkretnych przesłanek oraz naruszenie art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 395 § 1 k.c., poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron i w konsekwencji przyjęcie, że w niniejszej sprawie strony nie wskazały terminu w jakim pozwana może odstąpić od umowy. Skarżący zarzucił ponadto obrazę przepisów postępowania mającą istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a to art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób uniemożliwiający kontrolę kasacyjną tego orzeczenia, w szczególności poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, lakoniczne i ogólnikowe wyjaśnienie podstaw rozstrzygnięcia oraz ogólne wskazanie, iż naruszone zostały zasady prawa pracy, bez wyjaśnienia jakie zasady zostały naruszone i jaki to miało wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji w przypadku zaistnienia przesłanek wskazanych w art. 398<sup>16</sup> k.p.c.,

ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że aczkolwiek strony nie wskazały w umowie o zakazie konkurencji, w jakim przypadku strona pozwana może odstąpić od umowy, ani też pozwana Spółka nie wskazała przyczyny odstąpienia w złożonym powódce oświadczeniu, to w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego działania takiego nie można uznać za sprzeczne z prawem. W ocenie skarżącego odstąpienie od umowy przez stronę pozwaną było dopuszczalne, zwłaszcza że w umowie o zakazie konkurencji strony przewidziały taką możliwość. Ponadto przepis art. 395 k.c. nie nakazuje, aby oświadczenie zawierało wskazanie przyczyny odstąpienia. Wykonanie umownego prawa odstąpienia polega jedynie na złożeniu drugiej stronie oświadczenia stosownej treści, którego forma jest dowolna.

Skarżący podniósł, że błędne jest stanowisko Sądu drugiej instancji, iż zastrzeżone w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia było niezgodne z przepisami prawa, gdyż wszystkie jego elementy, w tym termin odstąpienia, zostały w umowie określone. Skoro bowiem umowa została zawarta na okres 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy, to oczywiste jest, że oświadczenie o odstąpieniu strona pozwana mogła złożyć jedynie do czasu upływu terminu, na jaki umowa została zawarta.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. W ramach podstawy określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. skarżący zarzucił naruszenie art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., którego upatruje w sporządzeniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający jego kontrolę kasacyjną poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, a także lakoniczne i ogólnikowe wyjaśnienie podstaw rozstrzygnięcia oraz ogólne wskazanie, że naruszone zostały zasady prawa pracy, bez wyjaśnienia, jakie zasady zostały naruszone i jaki to miało wpływ na wynik sprawy. Z uzasadnienia skargi kasacyjnej wynika, że skarżącemu chodzi w istocie o niewskazanie przez Sąd drugiej instancji konkretnych zasad prawa pracy, z którymi zastrzeżone w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia jest sprzeczne, z przytoczeniem odpowiednich przepisów i wyjaśnieniem, w jaki sposób wpływają one na treść rozstrzygnięcia. W świetle art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. samo naruszenie przepisów postępowania nie jest wystarczają-

cą podstawą skargi kasacyjnej, gdyż musi to być naruszenie tego rodzaju, że mogło mieć istotny (decydujący, stanowczy) wpływ na rozstrzygnięcie sprawy w tym sensie, że następstwa wadliwości postępowania kształtowały lub współkształtowały treść kwestionowanego orzeczenia. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. wymienia konieczne elementy uzasadnienia wyroku, a jego naruszenie w zakresie wskazanym w skardze nie może być w niniejszej sprawie kwalifikowane jako wpływające - i to w sposób istotny - na wynik sprawy. To, czy sprawa została wadliwie, czy też prawidłowo rozstrzygnięta nie zależy bowiem od tego, jak zostało napisane uzasadnienie, co znajduje potwierdzenie w art. 398<sup>14</sup> k.p.c., w myśl którego Sąd Najwyższy oddala skargę kasacyjną także wtedy, gdy mimo błędnego uzasadnienia orzeczenie odpowiada prawu. Oznacza to, że możliwość skutecznego powołania się w skardze kasacyjnej na zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. ograniczona jest do sytuacji, gdy z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia nie można się zorientować, jakie były faktyczne lub prawne przyczyny rozstrzygnięcia. Tymczasem, wbrew stanowisku skarżącego, uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji zawiera wskazanie i uzasadnienie materialnoprawnej podstawy zaskarżonego orzeczenia z przytoczeniem znajdujących zastosowanie przepisów prawa i wyjaśnieniem ich znaczenia dla wyniku sprawy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika również, że Sąd Okręgowy poddał ocenie zastrzeżone w zawartej przez strony umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia i - powołując się w tym zakresie na orzecznictwo Sądu Najwyższego, a nie poglądy doktryny (jak sugeruje skarżący) - przyjął, że „tego rodzaju konstrukcja umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczna z jej istotą wynikającą z przepisów art. 101<sup>1</sup> - 101<sup>4</sup> k.p.”, gdyż „pracodawca mógł w każdej chwili i bez konieczności wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzić swoim oświadczeniem do rozwiązania umowy i uwolnić się od zapłaty odszkodowania”.

Nieuzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 101<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. Skarżący błędnie utożsamia ustanie obowiązywania zakazu konkurencji w sytuacjach określonych w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. z rozwiązaniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wygaśnięciem zobowiązania pracodawcy do wypłaty uzgodnionego odszkodowania. W art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. nie mieszczą się bowiem żadne umowne sposoby złagodzenia obciążającego byłego pracodawcę obowiązku wypłaty odszkodowania, nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Stosownie do art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też

świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Przepis ten zawiera definicję zakazu konkurencji, przez który rozumie się zobowiązanie pracownika do powstrzymania się od prowadzenia określonej w nim działalności. W myśl art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. powyższy przepis znajduje odpowiednie zastosowanie, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W takiej umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy (nie niższą niż określona w § 3). Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. 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. Brak jest podstaw do uznania, że art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. pojęciem „zakazu konkurencji” określa nie zobowiązanie pracownika (podobnie jak czyni to art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.), lecz umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obejmującą zobowiązania obu stron stosunku prawnego. Jest oczywiste, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy leży w interesie pracodawcy. Dlatego też - w myśl art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. - podmiotami tej umowy są pracodawca i pracownik, posiadający w czasie trwania stosunku pracy dostęp do szczególnie ważnych dla interesów pracodawcy informacji, których ujawnienie po ustaniu tego stosunku mogłoby byłego już pracodawcę narazić na szkodę. Nie budzi również wątpliwości, że przepisy o zakazie konkurencji zostały ustanowione w celu ochrony interesów pracodawcy. Jednakże zakaz ten stanowi dla byłego pracownika ograniczenie swobody wyboru pracy i podjęcia zatrudnienia, a w konsekwencji istotną uciążliwość w postaci ograniczenia możliwości zarobkowania oraz ograniczenia kariery i rozwoju zawodowego. W związku z tym Kodeks pracy zawiera bezwzględnie obowiązujące przepisy ochronne, gwarantujące byłemu pracownikowi stosowną rekompensatę (art. 101<sup>2</sup> § 1-3), realizującą się w szczególności w obowiązku precyzyjnego określenia czasu trwania (okresu obowiązywania) zakazu konkurencji, w którym pracownikowi będzie przysługiwało ustalone w umowie odszkodowanie. W przypadku zaistnienia okoliczności określonych w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. (ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania) ustaje zobowiązanie pracownika do powstrzymania się od działań konkurencyjnych (zakaz konkurencji), co oznacza,

że może on podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Nie ustaje natomiast zobowiązanie pracodawcy do wypłaty pracownikowi umówionego odszkodowania, gdyż niewykonanie zobowiązania przez jedną ze stron nie prowadzi do wygaśnięcia zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji. Inna wykładnia prowadziłaby do uznania, że sytuacja pracownika jest uzależniona wyłącznie od decyzji pracodawcy, który jednostronnie mógłby ocenić, jak długo będzie związany umową o zakazie konkurencji, co poddawałoby w wątpliwość sens zawierania umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na czas określony (umów terminowych). W konsekwencji interpretacja art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. nie może służyć pozbawieniu pracownika tych gwarancji ochronnych, które wynikają dla niego z art. 101<sup>2</sup> § 1 - 3 k.p., w szczególności z określonego w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. wymogu precyzyjnego określenia okresu obowiązywania zakazu konkurencji (por. wyroki 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 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 41, z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 84, z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241 i z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356 oraz uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r., III PZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że zamierzając osiągnąć skutek w postaci zwolnienia z obowiązku wypłaty odszkodowania pracodawca musi zawrzeć z byłym pracownikiem stosowne porozumienie rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji. Strony mogą także w umowie o zakazie konkurencji przewidzieć możliwość jej rozwiązania przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, na przykład w drodze wypowiedzenia albo w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.), przykładowo przez zawarcie w umowie postanowienia, że zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub wreszcie przez zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może również zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 k.c.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.), rozumianymi jako ogólne normy mające zasadnicze znaczenie dla tej gałęzi prawa. Taka sprzeczność nie zachodzi w sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy, w takim bowiem przypadku



realizacja wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy nie została jeszcze rozpoczęta. Ma to istotne znaczenie, gdyż wykonanie prawa odstąpienia wywołuje skutki z mocą wsteczną (*ex tunc*), a tym samym umowę uważa się za niezawartą (por. między innymi powołane wyżej: uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 i wyrok z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 oraz wyroki z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59, z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5 i z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239). W przytoczonych orzeczeniach podkreśla się zgodnie, że - wobec ochronnej funkcji przepisów art. 101<sup>2</sup> § 1-3 k.p. - warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, aby umożliwiały pracodawcy w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzenie swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania. Taka sytuacja pozostawia bowiem pracownika w czasie trwania umowy w stanie ciągłej niepewności i w sposób istotny ogranicza nie tylko swobodę podjęcia innego zatrudnienia, ale także możliwość przygotowania się do podjęcia zgodnej z kwalifikacjami działalności zarobkowej. Warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być zatem przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy. Z jednej strony zapewni to pracownikowi względną stabilizację, wyrażającą się tym, że skrócenia czasu trwania umowy o zakazie konkurencji będzie mógł się spodziewać tylko w razie wystąpienia ściśle określonych w umowie sytuacji, z drugiej zaś spowoduje, że pracodawca będzie musiał liczyć się z okolicznością, iż rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na jaki umowa ta została zawarta, wyrze skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki i warunki uzgodnione wcześniej przez strony i że w razie sporu, to do pracodawcy będzie należało wykazanie, iż przyczyną wcześniejszego rozwiązania umowy była przyczyna z góry w umowie przewidziana.

Przedmiotem oceny w niniejszej sprawie jest zawarte w § 6 pkt 3 łączącej strony umowy postanowienie, zgodnie z którym „pracodawca może wycofać się z warunków określających zakazujących prace dla przedsiębiorców konkurencyjnych i w tym wypadku nie wypłaci sumy wymienionej w pkt 2”. Jak z przytoczonego postanowienia wynika, strony ustaliły w umowie o zakazie konkurencji prawo pracodawcy do odstąpienia od tej umowy. Umowa nie zawiera natomiast postanowień pozwalających na jej wcześniejsze rozwiązanie (wygaśnięcie zobowiązania wzajemnego), albowiem strony nie przewidziały w niej możliwości wypowiedzenia ani nie zamieściły

warunku rozwiązującego, którego ziszczenie się spowodowałoby skutek od tego momentu (art. 89 i art. 90 k.c.), a więc *ex nunc*. Zgodnie z art. 395 § 1 k.c., dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom czy tylko jednej. Wymaganie oznaczenia terminu obwarowane jest z mocy art. 58 § 1 k.c. sankcją nieważności, gdyż zastrzeżenie prawa odstąpienia wprowadza do umowy element niepewności, czy uprawniony wykorzysta przysługujące mu prawo odstąpienia, a w konsekwencji niepewności co do trwałości skutków umowy albo trwałości samego stosunku umownego. Oczywiste jest, że niepewność ta nie może być bezterminowa, skoro stosownie do art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą, a w konsekwencji powrót do stanu, jaki istniał przed jej zawarciem (skutek *ex tunc*). Ma to znaczenie tym większe, że odstąpienie od umowy, jeśli nie jest uzależnione od ziszczenia się określonego warunku (jak to ma miejsce w niniejszej sprawie), nie wymaga uzasadnienia, a uprawniony ma pełną swobodę dokonania odstąpienia. Dlatego wątpliwa wydaje się możliwość uznania wprowadzonego do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia z oznaczeniem terminu wykonania tego prawa przez cały okres trwania umowy za niepozostającą w sprzeczności z gwarancjami ochronnymi przewidzianymi w art. 101<sup>2</sup> § 1 - 3 k.p. Zagadnienie to nie wymaga jednak głębszych rozważań, albowiem nie ma ono istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Skarżący reprezentuje pogląd, że skoro umowa o zakazie konkurencji została zawarta na okres 12 miesięcy od dnia rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, to oczywiste jest, że pracodawca mógł wykonać prawo odstąpienia do czasu upływu terminu, na jaki umowa została zawarta. Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić. Nie budzi wątpliwości, że zastrzeżone w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia nie przewiduje jakiegokolwiek terminu, w którym może zostać wykonane. Sam fakt zawarcia umowy o zakazie konkurencji na okres 12 miesięcy nie jest równoznaczny z oznaczeniem takiego właśnie terminu prawa odstąpienia, gdyż termin odstąpienia może być tak ustalony, że przypada bądź przed wykonaniem umowy, bądź po jej wykonaniu (częściowym lub całkowitym). Takiej interpretacji nie da się również wyprowadzić z odesłania do pkt 2 umowy, zawartego w postanowieniu ustanawiającym prawo odstąpienia. Po pierwsze, odesłanie to dotyczy określonej w pkt 2 umowy sumy odszkodowania, a nie okresu trwania umowy, a

po drugie, nie wiadomo, czy miałyby chodzić o sumę odszkodowania za cały okres obowiązywania umowy (w takim przypadku prawo odstąpienia mogłoby być wykonane wyłącznie do czasu ustania łączącego strony stosunku pracy, a więc przed rozpoczęciem wykonywania umowy), czy też o kolejne miesięczne raty odszkodowania i które. W konsekwencji nie ma jakichkolwiek podstaw do kwalifikowania treści § 6 pkt 3 umowy o zakazie konkurencji w związku z pkt 2 tej umowy jako zawierających określenie terminu do wykonania przez pracodawcę prawa odstąpienia i wykładnia postanowień umowy zgodnie z regułami określonymi w art. 65 k.c. nie może doprowadzić do odmiennych wniosków. Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia (art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym prawo to może być wykonane, a - w razie nieokreślenia takiego terminu - jednostronne zastrzeżenie przez pracodawcę możliwości skrócenia umówionego okresu zakazu konkurencji i skorzystanie z tego uprawnienia nie prowadzi do wcześniejszego wygaśnięcia umowy i uwolnienia pracodawcy od obowiązku zapłaty odszkodowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 349 oraz z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06, dotychczas niepublikowany). W rezultacie za prawidłowe należało uznać stanowisko Sądu Okręgowego, że zastrzeżenie w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji prawa odstąpienia było nieskuteczne (nieważne) z powodu braku określenia terminu do wykonania tego prawa. W tej sytuacji zarzut naruszenia art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 65 k.c. i w związku z art. 300 k.p. jest bezzasadny, a zaskarżony wyrok w ostateczności odpowiada prawu.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====