

Wyrok z dnia 18 kwietnia 2007 r.

I PK 361/06

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji (art. 101² § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Romualda Spyt, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 kwietnia 2007 r. sprawy z powództwa „M.-E.” SA w W. przeciwko Dariuszowi N. o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 13 grudnia 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach I i II w częściach odnoszących się do pozwanego Dariusza N. i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2005 r. oddalił powództwo „M.-E.” SA z siedzibą w K. o zasądzenie od pozwanych Roberta M., Krzysztofa P. i Dariusza N. odpowiednio kwot 9.992,16 zł, 8.860,08 zł i 17.918,15 zł tytułem kar umownych za naruszenie umów o zakazie konkurencji. Sąd ten ustalił, że przedmiotem działalności „M.-E.” SA był handel hurtowy alkoholem, a pozwani byli zatrudnieni na stanowiskach przedstawicieli handlowych. Powódka zawarła z wszystkimi pozwanymi umowy o zakazie konkurencji, na podstawie których pracownicy zobowiązali się nie prowadzić działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy oraz przez okres sześciu miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę. Strony umówiły się, że w zamian za to zobo-

wiązanie pracodawca przez okres sześciu miesięcy od ustania stosunku pracy będzie wypłacał odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę. W umowie zastrzeżono również, że w przypadku naruszenia przez pracownika postanowień z niej wynikających, a dotyczących okresu po ustaniu stosunku pracy, zapłaci on pracodawcy karę umowną w wysokości średniego sześciomiesięcznego wynagrodzenia z ostatniego okresu. Umowy o pracę zawarte pomiędzy powódką a pozwanymi zostały rozwiązane z dniem 19 sierpnia 2004 r. na mocy porozumienia stron. Pozwani pod koniec sierpnia 2004 r. podjęli zatrudnienie w charakterze przedstawicieli handlowych w „J.” SA Oddziale w O. (także ta spółka zajmowała się handlem hurtowym alkoholem).

W ocenie Sądu pierwszej instancji, roszczenia powódki dotyczące zasądzenia od pozwanych na jej rzecz kar umownych zastrzeżonych w umowach o zakazie konkurencji nie zasługiwały jednak na uwzględnienie, albowiem w myśl art. 101² § 1 k.p., warunkiem koniecznym zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest dostęp pracownika do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zdaniem Sądu Rejonowego, dane których ujawnienie zarzuca się pozwany, nie mają charakteru tajemnicy, informacji szczególnie chronionych, czy objętych klauzulą tajności. Uzyskanie wykazów sprzedawców detalicznych alkoholu nie nastręcza bowiem większych trudności, obowiązujące w poszczególnych firmach ceny hurtowe wyrobów alkoholowych nie są objęte tajemnicą, zaś zasady akcji marketingowych ustalają producenci alkoholu, wobec czego dystrybutorzy nie mają żadnego wpływu na kształt tych promocji. Pozwani otrzymywali zatem niejako „gotowy produkt”, a ich zadaniem było jedynie przedstawienie tej oferty jak największej liczbie podmiotów i zachęcenie ich do współpracy z firmą pracodawcy. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało także, iż „J.” SA funkcjonuje na rynku od 1992 r., wobec czego w chwili zatrudniania pozwanych miała wypracowane już zasady dystrybucji towaru i premiowania stałych klientów, które jedynie przekazała nowym pracownikom. Skoro zaś informacje uzyskane przez pozwanych w trakcie zatrudnienia w powodowej Spółce nie mają charakteru szczególnie ważnych i nie ma podstaw do przyjęcia, iż ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, to roszczenia o zasądzenie kar umownych zastrzeżonych w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie mogą być uwzględnione.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie wyrokiem z dnia 13 grudnia 2005 r. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego, ak-

ceptując w całości ustalenia faktyczne i rozważania prawne przyjęte przez ten Sąd za podstawę rozstrzygnięcia. W szczególności podniesiono zaś, że apelująca nie wykazała, iż pozwani należeli do kręgu osób, o których mowa w art. 101² k.p., skoro dysponowanym przez nich informacjom nie można nadać rangi szczególnie ważnych. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy miał uprawnienie do weryfikacji pojęcia szczególnie ważnych informacji w kontekście stanu faktycznego tej sprawy. Choć bowiem przyjmuje się, że o określonej kwalifikacji danych udostępnionych pracownikom decydują nie kryteria obiektywne, a subiektywne przekonanie pracodawcy o tym, iż wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty, to powódka nie wskazała, jakie wiadomości, w których posiadanie mogli wejść pozwani, uważała za szczególnie ważne, tj. poufne, czy objęte tajemnicą handlową firmy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie została dowiedziona również druga przesłanka skuteczności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tzn. wymaganie by ujawnienie informacji określonych w tej umowie narażało powódkę na szkodę, a tym samym zarzuty apelacyjne, w tym dotyczący naruszenia prawa materialnego (art. 101² k.p.), nie mogą być uznane za uzasadnione.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła powodowa „M.-E.” SA z siedzibą w W., która zaskarżyła orzeczenie w części dotyczącej pozwanego Dariusza N., zarzucając naruszenie prawa materialnego w postaci art. 101² § 1 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że informacje, które uzyskał pozwany w trakcie zatrudnienia u powódki nie są szczególnie ważne oraz że ich ujawnienie nie może narazić pracodawcy na szkodę. Ponadto podniesiono zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., poprzez pominięcie okoliczności istotnych w sprawie, a zawartych w zeznaniach świadka i pozwanych, a także przez przyjęcie, że nie zostało wykazane, iż ujawnienie informacji określonych w umowie o zakazie konkurencji narażałoby powódkę na szkodę, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Wskazując na takie zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego co do rozstrzygnięcia wobec Dariusza N., a także o uchylenie w tej części poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w części zaskarżonej i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od pozwanego Dariusza N.

kwoty 17.918, 15 zł z tytułu kary umownej oraz obciążenie go kosztami postępowania.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 101² § 1 k.p., powódka wywiodła, że w umowach o zakazie konkurencji w sposób skonkretyzowany wskazano, iż przedmiotem zakazu są informacje w zakresie polityki handlowej, warunków handlowych, danych klientów i ich zadłużenia, struktury firmy oraz obowiązujących w Spółce procedur i praktyk, o których pracownik mógł się dowiedzieć w związku z pracą świadczoną na rzecz pracodawcy. Przesłanką ochrony informacji jest więc ich handlowe znaczenie, a dostęp pracownika do tego rodzaju danych stanowi wystarczającą podstawę do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wbrew przeciwnemu stanowisku Sądu Okręgowego. Skarżąca podkreśliła przy tym, że ocena istnienia przesłanek do zawarcia umowy o zakazie konkurencji należy wyłącznie do pracodawcy.

Powódka podniosła również, iż Sąd drugiej instancji pominął okoliczność zawarcia umów o zakazie konkurencji pomiędzy pozwanymi a ich nowym pracodawcą, u którego zatrudnieni zostali na analogicznych stanowiskach przedstawicieli handlowych, co potwierdza, że należą oni do grona osób wymienionych w art. 101² § 1 k.p. Zdaniem skarżącej, nieprawidłowo oceniono także przyczyny likwidacji oddziału powodowej Spółki w O., co uzasadnia zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki, pozwany Dariusz N. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały sformułowane tak w ramach podstawy wynikającej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., jak i podstawy określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zatem podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. jako zmierzająca do zakwestionowania prawidłowości dokonania ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę zaskarżonego wyroku. W tym zakresie skarżąca zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.; w ramach tej podstawy zakwestionowane zostały ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd Okręgowy za podstawę rozstrzygnięcia oraz dokonana przez ten Sąd ocena dowodów zgroma-

dzonych w sprawie. Konstruuąc skargę kasacyjną i nadając jej charakter nadzwyczajnego środka zaskarżenia, ustawodawca dokonał istotnych zmian w stosunku do kasacji, wprowadzając specjalnego, ale jednak zwyczajnego środka odwoławczego, przysługującego w toku instancji od orzeczeń nieprawomocnych. Jedną z takich zmian jest wyraźne ograniczenie podstaw skargi, gdyż jakkolwiek - zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. - skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jednak podstawy te zostały w sposób doniosły zreformowane. W stosunku do wszystkich podmiotów wnoszących skargę, wyłączono możliwość oparcia jej na zarzutach dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). W ten sposób doszło do ścisłego zharmonizowania podstaw kasacyjnych z charakterem postępowania kasacyjnego i zakresem rozpoznania skargi, wyrażonym w art. 398¹³ § 2 k.p.c. Treść art. 398³ k.p.c. wskazuje więc, że jakkolwiek generalnie dopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, choćby naruszenie odnośnych przepisów mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie, którą wypełniają takie zarzuty. W takiej sytuacji, ta podstawa skargi kasacyjnej powódki nie może być uwzględniona, wobec czego do rozważenia pozostaje zarzut naruszenia prawa materialnego sformułowany w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej.

W sprawie niesporne jest, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji unormowaną w art. 101² § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy. W jednolitym dotychczas orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Umowa o zakazie konkurencji może być więc zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zaka-

zie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, czy posiadane przez niego informacje są takimi, o jakich 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, czy z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588). Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli ocena taka nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji, bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356).

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, iż poglądy judykatury w tym przedmiocie były znane Sądowi drugiej instancji i że taka wykładnia art. 101² § 1 k.p. została przez ten Sąd zaaprobowana. Z niezbyt precyzyjnie wyjaśnionych w motywach orzeczenia przyczyn Sąd Okręgowy uznał jednak, iż stan faktyczny sprawy uprawnia do stwierdzenia, że w tym konkretnym przypadku możliwe i niezbędne było zweryfikowanie według kryteriów obiektywnych wyrażonego w umowie o zakazie konkurencji stanowiska pracodawcy co do charakteru posiadanych przez pracownika informacji, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z przyjętą w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnią art. 101² § 1 k.p. Z ustaleń poczynionych w tej sprawie wynika bowiem, że pozwany w trakcie zatrudnienia u powódki zapoznał się ze strategią handlową firmy, zasadami sprzedaży, cennikami, czy bazą danych stanowiącą zbiór informacji o klientach spółki. Strona powodowa wszystkie informacje, w których posiadanie wszedł pozwany, uważała za objęte tajemnicą handlową firmy i dlatego w umowie o zakazie konkurencji znalazły się postanowienia zabraniające pracownikowi ich ujawniania, tak w trakcie trwania stosunku pracy, jak i po jego rozwiązaniu bądź wygaśnięciu. Zakaz dotyczył również świadczenia pracy na rzecz podmiotów, które z uwagi na taki sam przedmiot działalności mogłyby wykorzystać te dane ze szkodą dla powódki.

Skoro - jak wskazano wyżej - o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy decyduje subiektywne przekonanie pracodawcy co do charakteru posiadanych przez pracownika informacji, to pozytywna weryfikacja przez

Sąd twierdzi, że pozwany o nieskuteczności związania go zakazem konkurencji z powodu braku po jego stronie pojmowanego obiektywnie przymiotu pracownika „mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji” musi być uznana za dokonaną z naruszeniem art. 101² § 1 k.p. Posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika takiej cechy nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 122), jak też pracownikowi podejmować działalności konkurencyjnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 110/05, OSNP 2006 nr 23 -24, poz. 346). Nawet bowiem błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356).

Sąd Okręgowy nie sprecyzował, jaki przepis prawa materialnego stanowił podstawę rozstrzygnięcia o nieskuteczności związania pracownika zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy pomimo zawarcia pomiędzy stronami stosownej umowy, ale biorąc pod uwagę zawarte w uzasadnieniu wyroku rozważania uznać można, iż chodziło o sprzeczność tej czynności prawnej z ustawą, powodującą w konsekwencji jej nieważnością po myśli art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wskazać zatem należy, że umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną z tego względu, że w ocenie pracownika nie miał on przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101² § 1 k.p. Skoro bowiem, jak wskazano wyżej, podmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy, to oczywiste jest, że o zgodności tej czynności prawnej z ustawą w rozważanym zakresie nie decyduje ani subiektywne przekonanie pracownika o tym, że nie dysponuje szczególnie ważnymi informacjami w rozumieniu art. 101² § 1 k.p., ani posiadanie przez niego tego rodzaju cechy pojmowanej obiektywnie. Twierdzenia pozwanego odwołujące się do takiej argumentacji nie mają zatem wpływu na ważność zawartej z nim przez powódkę umowy, a tym samym nie wyłączają zobowiązania pracownika do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej.

W takiej sytuacji, zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego w postaci art. 101² § 1 k.p., przez błędną jego wykładnię, okazały się uzasadnione, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====