

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

**II PK 45/07**

**1. W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie warunku rozwiązującego.**

**2. Konieczność przestrzegania przez byłego pracownika przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.) nie jest równoznaczna z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 sierpnia 2007 r. sprawy z powództwa Tadeusza M. przeciwko Fabryce Substancji Zapachowych P.-A. Spółki z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 13 września 2006 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną;
2. zasądził od Tadeusza M. na rzecz Fabryki Substancji Zapachowych P.-A. Sp. z o.o. w W. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powód Tadeusz M. wnosił o zasądzenie od pozwanej Fabryki Substancji Zapachowych „P.-A.” Spółki z o.o. w W. odszkodowania w kwocie 226.040,88 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji z ustawowymi odsetkami od poszczególnych miesięcznych rat od daty ich wymagalności do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 27 stycznia 2006 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 226.040,88 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji za okres od kwietnia 2001 r. do marca 2003 r. włącznie z ustawowymi odsetkami od poszczegól-

nych miesięcznych rat w kwocie 9.418,37 zł od pierwszego dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty. Zasądził ponadto kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 18.836,74 zł. Sąd pierwszej instancji ustalił, że Tadeusz M. w dniu 28 czerwca 1991 r. został powołany uchwałą zgromadzenia wspólników na stanowisko wiceprezesa zarządu w pozwanej Spółce. Powód został ponadto zatrudniony na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę zawartej dnia 1 marca 1999 r. na czas nieokreślony. Stosownie do treści załącznika do tej umowy, powód został zobowiązany do nieprowadzenia jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej wobec pozwanej spółki w trakcie trwania stosunku pracy. Zakaz ten rozciągał się także na okres 24 miesięcy przypadających po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy. Zgodnie z § 4 i § 5 załącznika, na pracodawcy ciążył obowiązek wypłacania przez ten czas na rzecz powoda odszkodowania w odpowiedniej wysokości z tytułu powstrzymania się przez niego od działalności konkurencyjnej. W dniu 20 kwietnia 2000 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki odwołała powoda z funkcji członka zarządu. Z tej przyczyny powodowi wypowiedziano również umowę o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2001 r. Nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej Spółki podjęło w dniu 7 lipca 2000 r. uchwałę, na mocy której powód został zwolniony z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Sąd Okręgowy, uznając powództwo za uzasadnione, wskazał na przepisy art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. oraz art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., zgodnie z którymi pracodawca oraz pracownik mogą w zakresie określonym w odrębnej umowie ustalić, iż pracownik nie będzie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, również po ustaniu stosunku pracy za odpowiednim odszkodowaniem. Stosownie do art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., zakaz konkurencji 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. Sąd Okręgowy podniósł, że w niniejszej sprawie spór dotyczy zagadnienia, czy zakaz konkurencji przestaje obowiązywać w chwili, gdy pracownik zostaje zwolniony z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej przez jednostronne oświadczenie woli pracodawcy. Wątpliwości istniejące w tym zakresie Sąd pierwszej instancji rozstrzygnął, powołując się między innymi na przepisy prawa cywilnego. Sąd Okręgowy podniósł, że przepis art. 101<sup>3</sup> k.p. wymaga dla umowy o za-

kazie konkurencji formy pisemnej pod rygorem nieważności. Zgodnie z art. 78 § 1 k.c., do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli stron. Aby doszło do zawarcia umowy, wystarcza wymiana dokumentów obejmujących treść oświadczeń woli obu stron, z których każdy jest podpisany przez jedną z nich. W niniejszej sprawie nie doszło do złożenia własnoręcznego podpisu przez powoda na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli ani do wymiany dokumentów, w związku z czym zdaniem Sądu pierwszej instancji, nie zaistniały przesłanki pozwalające na przyjęcie, iż treść umowy oraz załącznika w zakresie zakazu konkurencji uległy zmianie poprzez zwolnienie pracodawcy z wypłaty należnego powodowi odszkodowania. Przywołując poglądy Sądu Najwyższego wynikające z dotychczasowego orzecznictwa, Sąd Okręgowy wskazał, że pracodawca może się skutecznie zwolnić z wypłaty odszkodowania, ale tylko w wypadku, gdy strony zawrą w tym przedmiocie stosowne porozumienie, a tego rodzaju porozumienia brak jest w niniejszej sprawie. Umowa o zakazie konkurencji nie zawiera także, zdaniem Sądu pierwszej instancji, postanowienia o możliwości jednostronnego odstąpienia przez pracodawcę od obowiązku wypłaty odszkodowania. Stosownie do poglądów wyrażanych w doktrynie oraz w orzecznictwie sądowym, w przypadku braku w umowie o zakazie konkurencji jakiegokolwiek klauzuli przewidującej możliwość odstąpienia przez strony od wzajemnych zobowiązań, pracodawca może skutecznie zwolnić pracownika od zakazu konkurencji. W żadnym jednak wypadku takie zwolnienie poprzez jednostronne oświadczenie woli nie uchyla obowiązku pracodawcy polegającego na wypłacie pracownikowi przewidzianego w tej umowie odszkodowania. Jednostronne odstąpienie przez pracodawcę od zawartej umowy nie znajduje formalnego uzasadnienia ani w Kodeksie pracy ani w przepisach Kodeksu cywilnego. Również w judykaturze podkreśla się, iż pracodawca nie może zwolnić się od zapłaty odszkodowania twierdząc, że ustały przyczyny uzasadniające wypłatę odszkodowania, gdyż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji.

Rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 13 września 2006 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję. Sąd drugiej instancji zasądził nadto od powoda kwotę 5.400 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie doszło do niezgodności pomiędzy materiałem dowodowym zebrany w sprawie, a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd Okręgowy, a mianowicie, że strony w umowie o zakazie konkurencji nie uzgodniły możliwości jej wcześniejszego rozwiązania, z jednoczesnym zwolnieniem stron od wzajemnych zobowiązań. Sąd drugiej instancji wskazał, że bezsporne jest, iż w dniu 1 marca 1999 r. strony zawarły umowę o pracę, w której ustalono, że powód zostaje zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku wiceprezesa zarządu - zastępcy dyrektora generalnego Spółki. W § 5 umowy o pracę strony zgodnie ustaliły, że w czasie trwania stosunku pracy i przez okres 24 miesięcy od ustania zatrudnienia powód jest zobowiązany do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec spółki na warunkach określonych w załączniku stanowiącym integralną część umowy. W przedmiotowym załączniku, stanowiącym faktycznie odrębną umowę o zakazie konkurencji, strony uzgodniły wzajemne zobowiązania w zakresie dotyczącym powstrzymywania się przez powoda od działalności konkurencyjnej, przewidując w § 4 obowiązek pracodawcy wypłaty stosownego odszkodowania „w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej”. Natomiast zgodnie z § 7 załącznika, powód mógł być zwolniony od zobowiązań klauzuli konkurencyjnej na mocy uchwały podjętej przez zgromadzenie wspólników. Sąd Apelacyjny ustalił, że w dniu 7 lipca 2000 r. Nadzwyczajne zgromadzenie wspólników FSZ „P.-A.” Sp. z o.o. w W. podjęło uchwałę o zwolnieniu powoda z zakazu konkurencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z powyższego jednoznacznie wynika, że strony w sposób świadomy i zgodny w dniu 1 marca 1999 r. zawarły ważną umowę o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> k.p., w której przewidziały możliwość złożenia przez organ spółki oświadczenia woli o zwolnieniu powoda z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz że do złożenia takiego oświadczenia doszło.

Sąd drugiej instancji podniósł, że rozstrzygnięcie w zakresie roszczenia powoda o odszkodowanie zależało od przesądzenia co do zasady dwóch kwestii: po pierwsze - czy z uwagi na treść art. 101<sup>2</sup> k.p. strony mogły w ogóle dopuścić w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej wcześniejszego rozwiązania przed upływem okresu jej obowiązywania z jednoczesnym zwolnieniem od wzajemnych świadczeń, po drugie - czy strony w niniejszej sprawie faktycznie wprowadziły do klauzuli konkurencyjnej prawo odstąpienia od niej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, odpowiedź na oba powyższe pytania jest twierdząca. Stanowisko, że strony mogą przewidzieć w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy możliwość jej wcześniejszego

rozwiązania (wygaśnięcia) prowadzącego do zwolnieniem stron od wzajemnych świadczeń znalazło bowiem potwierdzenie w jednolitym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd drugiej instancji uznał również, że strony faktycznie wprowadziły do klauzuli konkurencyjnej prawo odstąpienia od niej, zgadzając się z zarzutem skarżącego, że Sąd Okręgowy dokonał nieprawidłowej interpretacji treści klauzuli konkurencyjnej zawartej przez strony w dniu 1 marca 1999 r., bowiem oparł się w całości na twierdzeniach powoda, pomijając zasady obiektywnej wykładni ukształtowane w doktrynie, jak również w przepisach prawa.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, punktem wyjścia w tym zakresie jest zasada swobody umów w rozumieniu art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Ustalenia klauzuli konkurencyjnej zawartej przez strony nie naruszały tych przesłanek, a zatem przedmiotowa czynność prawna była ważna. Wobec sprzecznych oświadczeń stron co do postanowień umownych, należało przede wszystkim ocenić, jaki był zgodny zamiar stron i cel klauzuli konkurencyjnej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, z treści przedmiotowej umowy wynika jednoznacznie, że określała ona „wzajemne zobowiązania” stron. Wykładnia językowa i logiczna prowadzi zaś do wniosku, iż § 7 i § 4 klauzuli należy interpretować łącznie. W ocenie Sądu drugiej instancji, w § 7 strony zawarły warunek rozwiązujący umowę o zakazie konkurencji przed upływem terminu, na jaki została zawarta. Uzgodniły bowiem, że zgromadzenie wspólników może zwolnić powoda od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w każdej chwili, podejmując w tej kwestii stosowną uchwałę. Jednocześnie w § 4 umowy strony zgodnie oświadczyły, że pracodawca jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania w czasie jej trwania. Tego rodzaju postanowienia nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy, gdyż prawo odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy poprzez złożenie stosownego oświadczenia przez pracodawcę, przewidziane w umowie, jest dopuszczalne w rozumieniu art. 395 k.c. Sąd Apelacyjny nie zgodził się przy tym z zarzutem strony powodowej, że prawo pracodawcy do odstąpienia od umowy stanowi naruszenie zasady równości stron i dowodzi dominującej pozycji pracodawcy. O bezzasadności zarzutu powoda stanowi, według Sądu drugiej instancji, choćby stan faktyczny niniejszej sprawy. Bezsporne jest bowiem, że powód zawierając umowę o zakazie konkurencji pełnił funkcję członka zarządu, a zatem nie był na pozycji szeregowego, podle-

głego pracownika. Ponadto warunki umowy o pracę w sposób bardzo korzystny dla powoda kształtowały jego pozycję w sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę. Powód miał zagwarantowany dwunastomiesięczny okres wypowiedzenia z prawem do pełnego wynagrodzenia nawet w sytuacji zwolnienia w tym okresie od świadczenia pracy. Ponadto przedmiotowe świadczenie było wymagalne w całości w dacie zwolnienia od świadczenia pracy, a zatem nie może być mowy o dyskryminacji powoda jako pracownika, szczególnie gdy dokona się porównania z uprawnieniami pracownika w podobnej sytuacji przewidzianymi w przepisach Kodeksu pracy.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że w sposób ważny i skuteczny doszło do zwolnienia pozwanego pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania na rzecz powoda z tytułu umowy zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wobec ziszczenia się warunku rozwiązującego przedmiotową umowę w postaci podjęcia stosownej uchwały o zwolnieniu powoda z klauzuli konkurencyjnej.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego złożył powód, który zaskarżył orzeczenie w całości, zarzucając mu: 1) naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku art. 65 § 2 k.c., przez ich błędną wykładnię, polegającą na mylnym rozumieniu tych przepisów, że pomimo braku istnienia postanowienia o możliwości jednostronnego wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej w umowie, istnienie takiej klauzuli można wywodzić z okoliczności sprawy, jak też zamiaru i celu stron, oraz że pomimo pozostawienia w umowie postanowień o obowiązku przestrzegania przez powoda przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, powód jest zwolniony z działalności konkurencyjnej; 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 382 k.p.c., poprzez dokonanie przez Sąd drugiej instancji całkowicie odmiennej oceny dowodów bez ich ponowienia lub uzupełniania, a w konsekwencji wydanie wyroku o charakterze reformatoryjnym wyłącznie w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Okręgowy.

Opierając skargę kasacyjną na takich podstawach, skarżący wniósł o zmianę wyroku Sądu Apelacyjnego i wydanie orzeczenia co do istoty sprawy poprzez zasądzenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie w całości tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie, a także orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód wskazał, że w jego ocenie, zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego

narusza przepisy prawa materialnego, jak też przepisy postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy - wskazane w podstawach skargi.

Skarżący zaznaczył, że zgadza się z wywodem zawartym w uzasadnieniu Sądu Apelacyjnego w zakresie możliwości, co do zasady, zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty świadczeń odszkodowawczych pracownikowi, bowiem wynika to z utrwalonego stanowiska Sądu Najwyższego. Jednakże, wbrew pogładowi Sądu drugiej instancji, orzeczenia te nie są przydatne do rozpoznania niniejszej sprawy, bowiem umowa o zakazie konkurencji zawarta z powodem nigdzie nie wspomina o możliwości zwolnienia się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania. Do takiej konkluzji Sąd doszedł dokonując, według skarżącego, nadinterpretacji umowy ponad jej wyraźne postanowienia i przyjmując w konsekwencji, że jednostronne zwolnienie z zakazu konkurencji jest równoznaczne ze zwolnieniem z wypłaty odszkodowania, pomimo braku jakiegokolwiek postanowienia w umowie w tym kierunku.

Skarżący podniósł nadto, że w zawartej z nim umowie o zakazie konkurencji nie ma żadnej klauzuli dopuszczającej rozwiązanie jej przez pracodawcę. Natomiast każda zmiana umowy, stosownie do postanowień zawartych w § 9 oraz § 11, wymaga formy pisemnej. Powód nie zawierał zaś żadnego porozumienia w takiej formie z pozwanym odnośnie zmian postanowień umowy, wobec czego nie uległa ona samostanowemu rozwiązaniu tylko dlatego, że zgromadzenie wspólników jednostronnie zwolniło go z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej.

W ocenie skarżącego, również Sąd Apelacyjny nie dopatrył się wyraźnej możliwości odstąpienia pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, czego dowodem jest powoływanie się przez ten Sąd na normy ogólne związane z zawieraniem umów. Nieprawidłowe jest jednak stanowisko Sądu odwoławczego, że w przedmiotowej sprawie możliwe jest wywiedzenie możliwości uchylenia się pozwanej od obowiązku wypłaty odszkodowania w oparciu o art. 353<sup>1</sup> § 1 k.c. w związku z art. 65 § 2 k.c. Wykładnia oświadczenia woli zmierzać musi bowiem do ustalenia właściwej treści oświadczenia, a nie okoliczności sprzecznych z jego treścią lub wcale nim nieobjętych. W drodze wykładni nie można też uzupełniać oświadczenia woli o dalsze elementy materialnoprawne.

Dodatkowo, zdaniem skarżącego, uchwała zgromadzenia wspólników zwalniająca powoda z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej była uchwałą bez znaczenia prawnego - biorąc pod uwagę utrzymanie w mocy postanowienia § 8

załącznika do umowy o pracę, będącego podstawą odpowiedzialności skarżącego w oparciu o przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W konsekwencji więc, pomimo zwolnienia go z zakazu działalności konkurencyjnej, powód nadal nie mógł wykonywać takiej działalności, tyle że w oparciu o inną podstawę. Według powoda, uchwała teoretycznie pozwoliła mu jedynie wykonywać działalność konkurencyjną, ale nie mogła jednocześnie pozbawić go prawa do odszkodowania, gdyż w takim wypadku nie byłaby to umowa równoprawnych stron, lecz narzucenie dominującej pozycji pracodawcy wobec pracownika bezwzględnie związanego zakazem konkurencji. Skarżący wskazał także na to, że Sąd Apelacyjny, bazując wyłącznie na materiale dowodowym zgromadzonym w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, dokonał całkowicie odmiennej jego oceny, co narusza przywołany w *petitum* skargi przepis prawa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powód oparł swoją skargę kasacyjną zarówno na podstawach określonych w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., jak i w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Rozważając w pierwszej kolejności zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania wskazać należy, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem (w tym uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mającą moc zasady prawnej, OSNC 1999 nr 7 - 8, poz. 124), Sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, wobec czego Sąd Apelacyjny był kompetentny do samodzielnej oceny materiału dowodowego na podstawie art. 382 k.p.c., a tym samym zarzut naruszenia tego przepisu jest nieuzasadniony. W systemie apelacyjno - kasacyjnym sąd kasacyjny jest sądem prawa, a nie sądem faktu, stąd spod jego kognicji umyka problem oceny dowodów, co w sposób kategoryczny potwierdza art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. Skoro więc Sąd Apelacyjny dokonał w sposób uprawniony ustalenia stanu faktycznego na podstawie zebranych dowodów i uzasadnił tę ocenę, nie można w postępowaniu kasacyjnym skutecznie zakwestionować ani tych ustaleń, ani dokonanej przez ten Sąd oceny dowodów, do czego faktycznie zmierza skarżący w ramach drugiej podstawy kasacyjnej.



Nieusprawiedliwione są także zarzuty sformułowane w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej. Sąd drugiej instancji prawidłowo bowiem ocenił charakter spornej umowy o zakazie konkurencji jako wzajemnie zobowiązującej w tym sensie, że odszkodowanie jest ekwiwalentem związania powoda klauzulą konkurencyjną, a zatem winno być wypłacane jedynie w okresie trwania takiego zakazu. Wynika to bowiem już ze wstępnej części załącznika do umowy o pracę, gdzie mowa jest o ustaleniu przez strony wzajemnych zobowiązań w zakresie dotyczącym działalności konkurencyjnej powoda, co w powiązaniu z § 7, przewidującym możliwość zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji przed upływem okresu, na jaki zawarto umowę, oraz przy uwzględnieniu postanowienia zawartego w § 4, który z kolei stanowi podstawę zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania, ale tylko w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej, prowadzi wprost do wniosków zaprezentowanych przez Sąd Apelacyjny. Wbrew stanowisku skarżącego, nie doszło zatem do naruszenia art. 65 § 2 k.c., bowiem nie ma przesłanek do stwierdzenia, aby tego rodzaju wykładnia umowy zawartej między stronami zmierzała do ustalenia okoliczności sprzecznych z umową, czy nieobjętych jej treścią, bądź uzupełniała oświadczenia woli stron o jakiegokolwiek dalsze elementy materialnoprawne. Skarżący zdaje się nie zauważać, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 k.c.). Odszkodowanie należne pracownikowi jest zatem świadczeniem wzajemnym pracodawcy, spełnianym pracownikowi, który z uwagi na obowiązujący go zakaz nie może prowadzić wobec tego pracodawcy działalności konkurencyjnej. Nie ma zatem żadnych przeszkód prawnych do takiego ukształtowania postanowień umowy o zakazie konkurencji, które świadczenie wzajemne pracodawcy będą uzależniać od związania pracownika klauzulą konkurencyjną. Orzecznictwo Sądu Najwyższego, którym tak bogato ilustrowana jest skarga kasacyjna, dotyczy innych zgoła sytuacji, gdy pracodawca, wbrew treści umowy, zwalniając pracownika z zakazu konkurencji jednostronnym oświadczeniem woli, uznaje się jednocześnie za zwolnionego z obowiązku wypłaty odszkodowania. Nie można bowiem przez jednostronne oświadczenie woli albo przez czynność faktyczną doprowadzić do rozwiązania dwustronnie zobowiązującej umowy. Tego rodzaju przypadek nie wystąpił jednak w sprawie niniejszej, bowiem Sąd drugiej instancji prawidłowo przyjął, że z treści spornej umowy o zakazie konkurencji wyraźnie wynika intencja jej obu stron takiego

ukształtowania świadczeń wzajemnych, ażeby spełniane były jednocześnie w tym sensie, że pracodawcę obowiązek wypłaty odszkodowania będzie obciążał do chwili związania pracownika zakazem konkurencji.

W umowie jednocześnie przewidziano możliwość zwolnienia pracownika z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej przed upływem okresu, na jaki umowę zawarto (24 miesiące od chwili ustania stosunku pracy), co uwzględniając powyższe prowadzi do wniosku, że i pozwana w razie zajścia takiej sytuacji będzie zwolniona od obowiązku świadczenia odszkodowania. Z uwagi na to, że w § 7 umowy zwolnienie powoda z zakazu konkurencji uzależniono od zdarzenia przyszłego i niepewnego w postaci uchwały zgromadzenia wspólników, które wszak nie jest organem reprezentującym pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy, można zasadnie uznać, że w umowie zastrzeżono warunek ją rozwiązujący (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W tym zakresie pogląd prawny Sądu drugiej instancji zasługuje zatem na akceptację, choć krytycznie należy ocenić motywy wyroku w tej części, albowiem Sąd Apelacyjny przemiennie posługuje się pojęciami zastrzeżenia warunku rozwiązującego i prawa odstąpienia od umowy, nie zauważając, iż nie są to pojęcia tożsame i mają różne znaczenie prawne. Istotą warunku rozwiązującego jest uzależnienie ustania skutków czynności prawnej od zdarzenia przyszłego i niepewnego (art. 89 k.c.), zaś uprawnienie do odstąpienia od umowy wzajemnej warunkowane jest zastrzeżeniem w umowie takiego prawa na wypadek niewykonania zobowiązania w terminie ściśle określonym (art. 395 § 1 i 492 k.c.). Żadne z postanowień spornej umowy o zakazie konkurencji nie mogłyby być potraktowane jako zastrzeżenie uprawnienia do odstąpienia od tej umowy, wobec czego rozważania Sądu Apelacyjnego w tym zakresie są zupełnie nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy. Niezależnie jednak od takiej wadliwości w rozumowaniu Sądu drugiej instancji, za trafną, z przyczyn wskazanych wyżej, uznać należy konstrukcję prawną sprowadzającą się do stwierdzenia, iż strony wprowadziły do umowy o zakazie konkurencji warunek ją rozwiązujący w postaci uchwały zgromadzenia wspólników. Podjęcie takiej uchwały powodowało zatem skutek w postaci zwolnienia powoda z zakazu konkurencji i jednoczesnego zwolnienia pozwanej z obowiązku zapłaty odszkodowania. W judykaturze zgodnie i jednolicie przyjmuje się, że zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku ją rozwiązującego (np. w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji) nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP

2005 nr 1, poz. 5), wobec czego tego rodzaju postanowienie umowne nie narusza art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.

Za trafnością skargi kasacyjnej nie może też przemawiać powołanie się na niejako pozorne zwolnienie powoda z zakazu konkurencji przy uwzględnieniu pozostałego w mocy postanowienia o obowiązku przestrzegania przepisów ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211 ze zm.). Skarżący w sposób nieuprawniony stawia bowiem znak równości pomiędzy regulacjami przywołanej ustawy a klauzulą konkurencyjną (art. 101<sup>2</sup> k.p.). Odpowiedzialność z tytułu naruszenia zakazu konkurencji wynika z zawartej pomiędzy stronami pisemnej umowy, podczas gdy odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji wynika z samej ustawy, bez potrzeby zawierania dodatkowych umów w tym zakresie i spoczywa na każdej osobie objętej jej zakresem podmiotowym, również na pracowniku, niezależnie od woli pracodawcy. Konieczność zachowania się przez byłego pracownika w sposób zgodny z przepisami ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie jest zatem równoznaczna z zakazem konkurencji, o którym mowa w przepisach Kodeksu pracy, bo o związaniu pracownika klauzulą konkurencyjną decyduje wyłącznie zawarcie umowy, na podstawie której nie może on prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.). Analogiczne stanowisko co do konieczności rozgraniczenia zakazu konkurencji przewidzianego przepisami prawa pracy od obowiązku określonego zachowania się po rozwiązaniu stosunku pracy nałożonego innymi przepisami zajmował już Sąd Najwyższy, stwierdzając, że porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa zawarty w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 193/04, OSNP 2005 nr 24, poz. 392), jak również przyjmując, że zobowiązanie pracownika do zachowania tajemnicy służbowej, bez względu na to, czy jest ona tajemnicą służbową w rozumieniu art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 11, poz. 95 ze zm.), może zaktualizować wobec pracownika zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej jedynie wówczas, gdyby ograniczało go w podjęciu nowego zatrudnienia (wyrok z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 248).

Jeżeli dodać do tego, że art. 101<sup>4</sup> k.p. stanowi wprost, iż przepisy rozdziału Kodeksu pracy dotyczącego zakazu konkurencji nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach, a zatem również w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, aby pozostawienie spornego postanowienia w łączącej strony umowie oznaczało, że powód nie został zwolniony z zakazu konkurencji w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, wobec czego i te zarzuty skarżącego nie dają możliwości uznania skargi kasacyjnej za uzasadnioną.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 398<sup>21</sup> k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====