



Sygn. akt I PK 183/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)
SSA Jolanta Pietrzak

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa "D." Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.
przeciwko S. K.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 stycznia 2008 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C.
z dnia 7 lutego 2007 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie:

„D.” Spółka z o.o. (powódka) domagała się od S. K. (pozwany) zapłaty kary umownej w wysokości 50.000,00 zł z tytułu naruszenia zakazu konkurencji.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z dnia 21 listopada 2006 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwany S. K. był zatrudniony u powódki w okresie od 1 października 2002 r. do dnia 3 marca 2006 r., początkowo na stanowisku montera, następnie na stanowisku specjalisty do spraw technicznych, a ostatnio na stanowisku kierownika działu technicznego.

W dniu 17 września 2004 r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji na okres po ustaniu stosunku pracy. W umowie tej pozwany zobowiązał się po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, nie pozostawać w stosunku spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec pracodawcy, nie występować w charakterze agenta, pełnomocnika, prokurenta podmiotów konkurencyjnych, a ponadto nie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub na innej podstawie, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec powódki. Zakaz konkurencji ustalono na okres 1 roku od ustania stosunku pracy. Przez czas trwania umowy o zakazie konkurencji pozwanemu miało przysługiwać odszkodowanie w wysokości 25% miesięcznego wynagrodzenia za pracę, płatne najpóźniej do dziesiątego dnia każdego miesiąca w okresie obowiązywania zakazu.

Do obowiązków pozwanego podczas zatrudnienia u powódki należało: wdrażanie nowych wyrobów do produkcji, weryfikacja wyników badań marketingowych, wykonanie projektu, badania prototypu, weryfikacja wyników badań, wydanie dyspozycji o zlecenie produkcji, doradztwo z zakresu wiadomości ogólnych o wentylacji grawitacyjnej i mechanicznej, zasad działania i funkcji produktów Dospel, dobór odpowiedniego wentylatora do danego typu pomieszczenia.

W dniu 27 lutego 2006 r. pozwany zwrócił się do pracodawcy z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron z dniem 3 marca 2006

r., na co uzyskał zgodę. Umowa o pracę między stronami ustała w dniu 3 marca 2006 r.

W dniu 20 marca 2006 r. pozwany zawarł umowę o pracę z Zakładem Budowlano-Instalacyjnym W. i Ł. spółką jawną w C. na okres próbny 3 miesiące, na stanowisku kierownika działu rozwoju odnawialnych źródeł energii; od dnia 21 czerwca 2006 r. zawarto z nim umowę o pracę na czas określony 5 lat, na tym samym stanowisku.

Do jego obowiązków na tym stanowisku należy kierowanie działem odnawialnych źródeł energii, organizowanie szkoleń i prezentacji o tematyce układów solarnych oraz kotłów na biomasę, budowanie rynku dystrybucji układów solarnych i kotłów na biomasę; pozyskiwanie nowych kontrahentów i współpraca z aktualnymi; współpraca z producentami wyrobów oferowanych przez jego dział, analiza trendów rynkowych oraz konkurencji produkującej i dystrybuującej kolektory słoneczne i kotły na biomasę.

W dniu 19 kwietnia 2006 r. powódka dokonała wypłaty 1 raty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, w wysokości 356,55 zł netto.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powództwo musiało zostać oddalone, albowiem powodowa spółka nie wywiązała się z obowiązku terminowej zapłaty pierwszej raty odszkodowania: zamiast w terminie do 10- go dnia miesiąca, zapłaciła ratę odszkodowania dopiero w dniu 19 kwietnia 2006 r., czyli 9 dni po terminie przelewu. Wobec powyższego umowa o zakazie konkurencji przestała obowiązywać i nie może rodzić skutków w postaci skutecznego domagania się wypłacenia odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji. Stanowisko takie – zdaniem Sądu - potwierdził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2005 r. II PK 186/04 (OSNP 2005/24/391) wskazując, że obowiązek pracodawcy zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach określonych w klauzuli konkurencyjnej (podobnie też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.01.2005, I PK 96/04, Służba Pracownicza 2006/5/13). W ocenie Sądu, dokonane ustalenia spowodowały konieczność przyjęcia braku podstaw do domagania się przez powódkę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

W ocenie Sądu, pozwany nie naruszył zakazu konkurencji. Powódka jest spółką typowo produkcyjną, chociaż zajmuje się również montażami urządzeń. Pracodawca pozwanego to typowa spółka usługowa montująca między innymi urządzenia wentylacyjne, w tym również produkowane przez powódkę. Pozwany u nowego pracodawcy zajmuje się działalnością handlową, a zatem dziedziną zupełnie odmienną od tej, którą zajmował się u powódki. Do zakresu obowiązków pozwanego należy tworzenie rynku dystrybucji kotłów na biomasę oraz układów solarnych. W tej dziedzinie brak jest jakiegokolwiek konkurencji, albowiem powódka w ogóle nie zajmuje się obecnie kotłami na biomasę ani układami solarnymi, choć być może w przyszłości będzie się zajmować tymi aspektami działalności. Wbrew twierdzeniom powódki, dla ustalenia, czy doszło do złamania zakazu konkurencji, jest istotne nie tylko to, czy formalnie można uznać w jakimkolwiek zakresie dwa zakłady pracy za prowadzące działalność konkurencyjną, istotne jest również, na jakim stanowisku został zatrudniony pracownik, czy będąc zatrudniony na określonym stanowisku u nowego pracodawcy, faktycznie złamał zakaz konkurencji. W sprawie mamy do czynienia z dużymi spółkami, prowadzącymi działalność gospodarczą na bardzo wielu polach, ze spółkami zatrudniającymi w dodatku bardzo dużą liczbę pracowników, z podziałem pracowników na ściśle określone działy, z przydzieleniem im ścisłych zakresów obowiązków i czynności. Nie chodzi zatem o sytuację, gdy jeden z pięciu pracowników jednego pracodawcy zasila grono czterech pracowników nowego pracodawcy; wówczas inaczej należałoby oceniać możliwość wykorzystania informacji pozyskanych w poprzednim zakładzie pracy dla dobra nowego pracodawcy. Według Sądu, faktyczne zajmowanie się przez pracownika u nowego pracodawcy zupełnie innymi czynnościami, niż u dotychczasowego pracodawcy, przy jednoczesnym prowadzeniu przez oba zakłady pracy działalności na bardzo wielu polach działania, stanowi o braku podstaw do uznania wyczerpania przesłanek odpowiedzialności pozwanego za złamanie zakazu konkurencji poprzez zatrudnienie się u obecnego pracodawcy. Brak udowodnienia przez powódkę rzeczywistego naruszenia przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, zawartej na okres po ustaniu stosunku pracy, spowodował konieczność oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z dnia 7 lutego 2007 r. oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy uznał, że dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej (art. 483 k.c.) na wypadek naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji. Niemniej, jak wskazuje Sad Najwyższy, kara umowna nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (wyrok z 27 stycznia 2004 r. PK 222/03). Sąd stwierdził, że w niniejszej sprawie kara umowna jest niewspółmiernie wysoka w stosunku do odszkodowania należnego pozwanemu.

Sąd wyraził pogląd, że twierdzenie Sądu pierwszej instancji, iż wygaśnięcie umowy o zakazie konkurencji miałoby nastąpić poprzez czynność faktyczną, jaką jest zwłoka w zapłacie odszkodowania, jest oczywiście błędny.

Powódka nie wykazała naruszenia zakazu konkurencji przez pozwanego. Powódka stanowi spółkę produkcyjną, chociaż zajmuje się również montażem urządzeń. Aktualny pracodawca pozwanego to spółka usługowa montująca urządzenia wentylacyjne. Z kolei pozwany w ramach zatrudnienia u nowego pracodawcy zajmuje się działalnością handlową, a więc przedmiotem odmiennym niż w okresie zatrudnienia u powódki.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości skarga kasacyjną, w której zarzuciła:

- 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, „w szczególności naruszenie”: a) art. 101¹ § 1 k.p. i art. 101² § 1 k.p. przez przyjęcie, że powódka oraz obecny pracodawca nie prowadzą działalności konkurencyjnej, co z kolei prowadzi do błędnego uznania, że pozwany nie naruszył zakazu konkurencji wynikającego z umowy, b) art. 483 k.c. przez przyjęcie, że kara umowna zastrzeżona na wypadek naruszenia zakazu konkurencji nie może być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji,
- 2) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy i które stanowi podstawę kasacyjną wymienioną w art. 398³ § 1pkt. 2 k. p. c., tj.:
 - a. naruszenie zasad kontryktoryjności procesu;

- b. naruszenie art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwanego polegające na przyjęciu, iż kara umowne zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy była rażąco wygórowana,
- c. naruszenie art. 213 § 1 k.p.c. poprzez wzięcie pod uwagę przez Sąd z urzędu faktów, które nie były przedmiotem dowodu, a mianowicie dotyczących wysokości kary umownej;
- d. uznanie, iż błędne ustalenia i interpretacje Sądu pierwszej instancji w postaci uznania, iż powództwo musiało zostać oddalone, gdyż powód nic wywiązał się ze swojego obowiązku zapłaty odszkodowania, a umowa o zakazie konkurencji wygasła nie mają wpływu na prawidłowość wydania wyroku przez Sąd Rejonowy i zasadność zarzutów apelacji;
- e. sprzeczność dokonanych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym poprzez przyjęcie, iż powodowa spółka i spółka obecnie zatrudniająca pozwanego nie są spółkami konkurencyjnymi;
- f. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewzięcie pod uwagę, iż w postępowaniu Sądu Rejonowego brak jest wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i okoliczności faktycznych sprawy.

Wskazując na powyższe podstawy powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 50.000,00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w C..

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Kasacja ma uzasadnione podstawy.
2. Trafny jest zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art.101² § 1 zdanie pierwsze k.p., który stanowi, że przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, 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.

3. Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p. zakaz konkurencji w trakcie stosunku pracy polega na zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika wobec pracodawcy lub na zakazie świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną względem pracodawcy.

4. Przepis art. 101² § 1 k.p. dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odsyła do odpowiedniego stosowania art. 101¹ § 1 k.p. w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji zawieranych z pracownikami „mającymi dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”.

5. Odesłanie do przepisu art. 101¹ § 1 k.p. oznacza, iż zawarcie takiej umowy, jak i jej zakres podmiotowy musi być zgodny z zakresem podmiotowym zakazu konkurencji z art. 101¹ § 1 k.p. Pojęcie działalności konkurencyjnej ma więc podstawowe znaczenie dla określenia kręgu podmiotów, na rzecz których pracownik nie może świadczyć pracy po ustaniu stosunku pracy.

6. Przepis art. 101¹ § 1 k.p. posługuje się sformułowaniem „podmiot prowadzący działalność konkurencyjną”. Oznacza to, że do naruszenia zakazu wystarczające jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy, bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze pracownik jest zatrudniony u nowego pracodawcy.

7. Mając na względzie powyższe poglądy doktryny należy przyjąć, że pojęcie działalności konkurencyjnej obejmuje tego rodzaju działalność przedsiębiorcy, która choćby w jednym elemencie pokrywa się z przedmiotem działalności dotychczasowego pracodawcy, wskutek czego przynajmniej na jednym z rynków nowy pracodawca konkuruje z dotychczasowym pracodawcą, oferując substytucyjne produkty (towary lub usługi) i walcząc o względy tych samych klientów. Niezbędne jest zatem ustalenie, czy między byłym pracodawcą a nowym pracodawcą zachodzi stosunek konkurencji, to jest, czy w tym samym okresie czasu, na tym samym terytorium, obaj pracodawcy wprowadzają do obrotu (lub przymierzają się do wprowadzenia do obrotu) produkty adresowane do tej samej grupy konsumentów.

8. Należy mieć na uwadze, że wskazany przepis art.101² § 1 zdanie pierwsze k.p. nie zakazuje prowadzenia działalności konkurencyjnej przez

pracownika po ustaniu stosunku pracy, lecz jedynie określa konieczne elementy umowy o zakazie konkurencji. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wiążąca strony niniejszego sporu przewiduje w § 1 ust. 2, że „pracownik zobowiązuje się ponadto nie świadczyć pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub na innej podstawie, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.” Ocena zatem, czy pracownik naruszył umowny zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinna uwzględniać kryteriów podmiotowych odnoszących się do pracownika, a zatem do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz stanowiska zajmowanego u nowego pracodawcy, lecz jedynie kryteria przedmiotowe dotyczące zakresu i przedmiotu działalności prowadzonej przez nowego pracodawcę, służące ustaleniu, czy działalność ta jest konkurencyjna wobec działalności dotychczasowego pracodawcy. Należy zgodzić się z poglądem wyrażonym w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, że dla stwierdzenia konkurencji pomiędzy spółkami nie mają żadnego znaczenia powoływane przez Sąd okoliczności różnego zakresu obowiązków pozwanego w obu spółkach i faktycznego zajmowania się innymi czynnościami przez pozwanego w obu spółkach, ilości zatrudnionych w spółkach osób w ściśle określonych działach i ze ściśle określonym podziałem obowiązków.

9. Zarzut naruszenia zaskarżonym wyrokiem przepisu art. 483 k.c. nie jest uzasadniony. Należy zważyć, że za utrwalony można uznać pogląd, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 290/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 580). Przez zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) powstaje, objęty treścią stosunku pracy, pracowniczy obowiązek powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Za naruszenie tego obowiązku pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 101¹ § 2 k.p., pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji może dochodzić jej naprawienia na zasadach określonych w przepisach rozdziału pierwszego działu piątego, tj. na podstawie art. art. 114-122 k.p. Do umowy o

zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) stosuje się odpowiednio art. 101¹ § 1. Wobec tego - a contrario - nie stosuje się art. 101¹ § 2 k.p. Odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (także odszkodowawcza) nie została przewidziana i określona w Kodeksie pracy. W świetle art. 1 k.p., zgodnie z którym Kodeks pracy "określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców", jest to uzasadnione. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy wszak pracownika, lecz byłego pracownika. Klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy. Pozostaje w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy. Zawierana jest przez podmioty stosunku pracy, a zakaz konkurencji wynika z rodzaju świadczonej przez pracownika pracy. Mają więc do klauzuli konkurencyjnej zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, ale nie wprost, lecz odpowiednio. Dlatego trzeba się opowiedzieć za dopuszczalnością zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r. I PK 528/02, OSNP 2004/19/336). Z kolei w niepublikowanym wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r. I PK 222/03 Sąd Najwyższy przyjął, że kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymywanie się od zakazu konkurencji.

10. Przytoczenie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku powyższego poglądu Sądu Najwyższego i stwierdzenie, że w niniejszej sprawie kara ta jest oczywiście niewspółmiernie wysoka w stosunku do odszkodowania należnego pozwanego, nie narusza przepisu art. 483 k.c., ponieważ nie ma wątpliwości co do tego, że powinność zapłaty kary umownej powstaje tylko w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego. Tymczasem w niniejszej sprawie pozwany zobowiązał się zapłacić stronie powodowej kwotę 50.000,00 zł tytułem kary umownej za każde naruszenie zakazu konkurencji (§ 4 ust. 1 umowy

o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), a Sądy ustaliły, że zakaz konkurencji nie został naruszony przez pozwanego. W związku z tym jest bezsporne, że nie powstała powinność zapłaty wskazanej kary umownej, a zatem rozważania Sądu odnośnie do dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej i jej wysokości są bezprzedmiotowe.

11. Oczywiście bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. poprzez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwanego, polegającego na przyjęciu, iż kara umowna zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy była rażąco wygórowana. W związku z tym zarzutom należy podnieść, że strona powodowa domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 50.000,00 zł tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji przez pozwanego. Oddalając powództwo o zapłatę kary umownej z tej przyczyny, że pozwany nie naruszył zakazu konkurencji, Sąd nie naruszył przepisu art. 321 § 1 k.p.c. Stwierdzenie przez Sąd, że zastrzeżona kara umowna jest wygórowana, jest wprawdzie zbędne, jednakże w żadnym zakresie nie narusza wskazanego przepisu.

12. Odnośnie do zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. (np. niepublikowany wyrok z dnia 24 lutego 2006 r. II CSK 136/2005).

13. Zarzut naruszenia art. 213 § 1 k.p.c. jest oparty na nieporozumieniu. Skarżący upatruje jego naruszenia w tym, że Sąd wziął pod rozwagę z urzędu fakty, które nie były przedmiotem dowodu, a mianowicie dotyczące wysokości kary umownej. Tymczasem przepis ten obejmuje swoją hipotezę fakty powszechnie znane, które sąd może wziąć pod rozwagę z urzędu. Jest oczywiste, że postanowienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie mogą być uznane za fakty powszechnie znane w rozumieniu tego przepisu.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/

