

**Wyrok z dnia 2 października 2008 r.**

**I PK 41/08**

**Zaprzestanie świadczenia pracy przed ustaniem stosunku pracy nie powoduje rozpoczęcia biegu okresu objętego klauzulą konkurencyjną.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 października 2008 r. sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa Dystrybucji Alkoholi „A.” SA w T. przeciwko Dariuszowi T. o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w kwocie 23.750 zł, na skutek skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 6 września 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Pozwem z dnia 27 lutego 2006 r. Przedsiębiorstwo Dystrybucji Alkoholi „A.” SA w T. w postępowaniu nakazowym przeciwko Dariuszowi T., wniosło o zasądzenie kwoty 23.750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 14 lutego 2005 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu. Pozew został oparty na wekslu własnym wystawionym przez pozwanego.

W dniu 27 marca 2006 r. Sąd Rejonowy w Toruniu [...] Wydział Cywilny wydał nakaz zapłaty w postępowaniu nakazowym [...] uwzględniający powództwo. Od powyższego nakazu pozwany złożył zarzuty, w których wniósł o jego uchylenie i oddalenie powództwa. Podniósł, iż zgodnie z treścią umowy o zakazie konkurencji wszelkie spory z niej wynikające winny być rozpoznawane przez Sąd Rejonowy w Kutnie [...] Wydział Pracy. Postanowieniem z dnia 10 maja 2006 r. Sąd Rejonowy w Toruniu

uznał się niewłaściwym do rozpoznania sprawy i przekazał ją według właściwości Sądowi Rejonowemu w Kutnie [...] Wydziałowi Pracy. Pełnomocnik powoda wniósł o utrzymanie nakazu zapłaty w mocy.

Pozwany twierdził, że uchylił się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji z powodu błędu, podnosząc, że nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji. Podniósł ponadto, iż sąd pracy nie jest właściwy do rozpoznawania postępowania związanego z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kutnie wyrokiem z dnia 16 lutego 2007 r. [...] uchylił nakaz zapłaty wydany w postępowaniu nakazowym w dniu 27 marca 2006 r. przez Sąd Rejonowy w Toruniu [...] Wydział Cywilny, oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy ustalił, iż pozwany był zatrudniony u powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku przedstawiciela handlowego. Stosunek pracy łączący strony został rozwiązany przez Dariusza T. bez zachowania okresu wypowiedzenia oświadczeniem z dnia 16 maja 2005 r. Powództwo pozwanego o odszkodowanie z tego tytułu zostało oddalone przez Sąd Rejonowy w Kutnie [...] Wydział Pracy wyrokiem [...] wobec braku przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków ze strony pracodawcy. Apelacje od powyższego wyroku złożone przez obie strony procesu zostały oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi VII z dnia 17 maja 2006 r. [...].

W dniu 7 listopada 2003 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji dotyczącą zarówno okresu zatrudnienia jaki i 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Strony ustaliły, iż pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, w szczególności dotyczy to polityki handlowej, zakupowej, danych klientów i ich zadłużenia, struktury firmy. Zgodnie z umową, pracownik za naruszenie zakazu konkurencji wynikającego z zawartej umowy został zobowiązany do zapłaty kary umownej w wysokości 20.000 zł zaś pracodawca uprawniony do żądania zwrotu pobranego przez pracownika odszkodowania. Na zabezpieczenie wszelkich roszczeń finansowych z tytułu umowy pracownik wystawił weksel własny *in blanco* wraz z deklaracją wekslową. Zgodnie z deklaracją wekslową, pracodawca miał prawo wypełnienia weksla w przypadku powstania szkody z winy umyślnej pracownika na kwotę odpowiadającą karze umownej wraz z odsetkami i innymi kosztami. Szkada mogła powstać między innymi poprzez pozostawanie w stosunku pracy z podmiotem konkurencyjnym w stosunku do powodowej

Spółki. Po ustaniu zatrudnienia powód wypłacał pozwanemu odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Po rozwiązaniu umowy o pracę z powodową Spółką, pozwany podjął zatrudnienie w charakterze przedstawiciela handlowego w firmie zajmującej się sprzedażą alkoholi i do czasu wydania wyroku był zatrudniony w „firmie konkurencyjnej”. Pracodawca wypełnił weksel 13 lutego 2006 r. na kwotę 23.750 zł.

Pismem z dnia 26 lipca 2006 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji. Podniósł, iż pozostawał w błędzie w dacie podpisywania umowy, co do tego, że posiada jakiegokolwiek szczególnie ważne informacje dla pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. W oświadczeniu podniósł, że o błędzie dowiedział się dopiero w styczniu 2006 r. po dokładnej analizie umowy o zakazie konkurencji. Dariusz T. jako przedstawiciel handlowy miał dostęp do informacji dotyczących klientów Spółki „A.”, cen sprzedaży wyrobów alkoholowych, ofert promocyjnych. O samych akcjach promocyjnych oraz ich „zakresie cenowym” decydował regionalny dyrektor sprzedaży. Ponadto pozwany posiadał duże doświadczenie jako przedstawiciel handlowy przede wszystkim dzięki znajomości rynku i dobrym osobistym kontaktom z klientami, co było szczególnie istotne dla pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że niniejsza sprawa - wbrew zarzutom podnoszonym przez pozwanego - jest sprawą z zakresu prawa pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, weksel został wystawiony sprzecznie z zawartą deklaracją wekslową. Po pierwsze został wystawiony na kwotę 23.750 zł, zaś deklaracja wekslowa „przewiduje możliwość” wystawienia weksla jedynie w razie wyrządzenia szkody pracodawcy z winy umyślnej pracownika do wysokości kary umownej określonej w umowie o zakazie konkurencji wraz z odsetkami i innymi kosztami. W związku z tym wierzyciel nie mógł wystawić weksla na kwotę 3.750 zł stanowiącą równowartość wypłaconego pozwanemu odszkodowania związanego z powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej (co wynika z uzasadnienia pozwu) przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji. Sama kara umowna została natomiast określona na kwotę 20.000 zł.

Dalej Sąd podniósł, że wypełnienie weksla na kwotę kary umownej możliwe było jedynie w razie wyrządzenia szkody pracodawcy z winy umyślnej pracownika. Jednocześnie pracodawca przewidział w deklaracji wekslowej sytuacje, w których możliwe jest wyrządzenie szkody. Sam jednak fakt określenia katalogu przyczyn, w których może powstać szkoda, nie oznacza, iż na skutek podjęcia działalności kon-

kurencyjnej została ona wyrządzona. Pracodawca, który poniósł szkodę na skutek umyślnego działania pracownika - co w sytuacji podjęcia działalności konkurencyjnej uznać należy praktycznie za przesądzone - może wystawić weksel na przewidzianą kwotę określoną w deklaracji. Jednakże w razie podniesienia zarzutów w tym zakresie przez dłużnika winien wykazać jej poniesienie. Okoliczność, iż w klauzuli konkurencyjnej przewidziana jest możliwość naprawienia szkody wyrządzonej poprzez zapłatę kary umownej nie oznacza, iż pracodawca jest zwolniony od obowiązku wykazania szkody jeśli przyjął taki obowiązek w przyjętej deklaracji wekslowej.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji z dnia 7 listopada 2003 r. kary umownej jest niedopuszczalne i prowadzi do nieważności tego postanowienia. Kodeks pracy rozróżnia umowę o zakazie konkurencji obowiązującą w trakcie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. Ustawodawca w zależności od daty naruszenia zakazu (w trakcie lub po ustaniu stosunku pracy) przewidział dwa reżimy odpowiedzialności pracownika. W pierwszej sytuacji pracownik może odpowiadać na zasadach odpowiedzialności materialnej, co oznacza obowiązek wykazania szkody przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Rejonowego, gdy chodzi o umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odpowiedniemu zastosowaniu podlegają przepisy art. 483 i 484 k.c. jednakże z ograniczeniem, że były pracodawca domagający się odszkodowania od byłego pracownika musi jednak wykazać „istnienie jakiegokolwiek szkody”. Szkada ta może przybrać różne postacie, w tym również „szkody niemajątkowej”, jednakże podlega wykazaniu choć pracodawca jest zwolniony od udowodnienia jej wysokości. W ocenie Sądu niedopuszczalne jest łączenie w jednej umowie zakazu konkurencji obowiązującego w trakcie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu „jeśli z treści umowy nie wynika jednoznacznie, którego zakazu konkurencji dotyczą”. W ocenie Sądu sam fakt połączenia obu umów nie stanowi o ich nieważności. Można przyjąć, zdaniem Sądu pierwszej instancji, iż połączenie postanowień w jednej umowie co do obydwu reżimów jest możliwe „jeśli zostało w sposób wyraźny przewidziane i rozdzielone. Jeśli jednak określone postanowienia, które w kodeksie pracy są regulowane odmiennie zostaną przyjęte wspólnie dla obydwu zakazów konkurencji to przyjąć należy, iż stają się bezskuteczne i nie wywołują skutków prawnych”. W stanie faktycznym sprawy w umowie o zakazie konkurencji strony ustaliły, iż za naruszenie zakazu konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy pracownik zapłaci praco-

dawcy karę umowną w wysokości 20.000 zł. Umowa posługuje się bowiem pojęciem „naruszenia niniejszego zakazu konkurencji” nie precyzując, o który zakaz chodzi.

W ocenie Sądu pierwszej instancji pozwany nie posiadał dostępu do szczególnie ważnych informacji mogących narazić powoda na szkodę (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), a okoliczność ta stanowi zasadniczy „warunek” zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Brak było zatem podstaw do zawarcia z pozwanym umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Pozwana Spółka zajmuje się dystrybucją alkoholi podobnie jak firmy, w których po ustaniu zatrudnienia rozpoczął pracę Dariusz T. Pozwany dysponował danymi dotyczącymi klientów powoda oraz stosowanymi cenami. W ocenie Sądu dane te mogą stanowić szczególnie istotne informacje dla Spółki jeśli krąg osób znających je, jest na tyle nieznaczny i pochodzi „ze środowiska samej firmy”, iż rzeczywście ich ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę. Muszą to być ponadto informacje strategiczne dla działania danego podmiotu, co w przypadku ich ujawnienia wobec konkurencji mogłoby spowodować określone straty finansowe. Pracodawca ponadto jest zobowiązany podjąć określone działania w celu zapewnienia niemożności ich ujawnienia. Zdaniem Sądu, dostęp do przedmiotowych danych przez szeroki krąg osób, w tym spoza samej spółki wyłącza możliwość uznania, że są to informacje szczególnie ważne dla pracodawcy. Zapewnienie poufności informacji możliwe jest w ocenie Sądu w wąskim gronie osób na kierowniczych stanowiskach tam, gdzie ustalana jest polityka handlowa, cenowa danej firmy. W dalszej kolejności informacje, które są przekazywane podległym pracownikom, stanowią jedynie wyraz stosowanej taktyki handlowej firmy i poprzez np. przedstawicieli handlowych są przekazywane odbiorcom. Na tym też etapie, zdaniem Sądu, tracą swój poufny i dający się zachować w tajemnicy charakter albowiem są przekazywane klientom, którzy mogą te dane w ramach własnej działalności przekazywać innym osobom, w tym przedstawicielom firm konkurencyjnych, aby uzyskać lepsze warunki handlowe. Materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż dane, którymi dysponował pozwany, były znane szerokiemu kręgowi osób zaś ich ujawnienie nie mogło być w żaden sposób kontrolowane. Wszelkie informacje w zakresie ceny, warunków sprzedaży, terminów płatności były znane samym klientom, którzy mogli wykorzystywać je w celu uzyskania lepszych warunków u innych dostawców. „Dane te pozostawały również na fakturach zakupu”. Dane, jakimi dysponował pozwany, nie stanowiły szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na stanowisku pracy pozwanego dane te przesta-

wały być danymi poufnymi lub „tajnymi” skoro przedstawiciele wykorzystywali je w codziennej pracy. Ujawnienie tych danych w stosunku do klientów oraz możliwość ich uzyskania przez innych pracowników takich jak kierowcy czy fakturzystki powodowało „oczywistą niemożliwość ich utajnienia przez pozwanego”. Powodowej Spółce przede wszystkim zależało na zatrzymaniu pozwanego jako bardzo dobrego pracownika, który zapewniał określone wyniki handlowe na swym terenie. Cechy osobiste pracownika nie mogą jednak być utożsamiane ze szczególnie istotnymi informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić powoda na szkodę. Dariusz T. nie dysponował szczególnie ważnymi informacjami, które uzasadniałyby zawarcie z nim umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zawarta z nim umowa o zakazie konkurencji nie może zatem wywołać skutków prawnych związanych z obowiązkiem przestrzegania tego zakazu jak również z możliwością dochodzenia odszkodowania za jego naruszenie. Natomiast, według Sądu pierwszej instancji, bezskuteczne jest uchylenie się pozwanego od skutków oświadczenia o zawarciu umowy o zakazie konkurencji z powodu błędu. W ocenie Sądu Rejonowego, pomiędzy twierdzeniami pozwanego zachodzi wyraźna sprzeczność. Z jednej strony podnosi bowiem, że działał z uwagi na możliwość utraty pracy, a z drugiej strony, iż działał w błędzie. Założenie, że podpisał oświadczenie, bo obawiał się utraty pracy „skłania do wniosku, iż niezależnie od tego co byłoby zawarte w treści umowy o zakazie konkurencji i tak zostałyby podpisane w obawie o dalsze zatrudnienie”. Ponadto twierdzenie, iż o błędzie pozwany dowiedział się dopiero w 2006 r. jest niewiarygodne.

Powyższe orzeczenie Sądu Rejonowego zostało zaskarżone apelacją przez powodową Spółkę.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 6 września 2007 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że utrzymał w całości w mocy nakaz zapłaty z dnia 27 marca 2007 r. wydany w postępowaniu nakazowym przez Sąd Rejonowy w Toruniu w sprawie [...].

Podzielając - w zasadzie niesporne - ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy nie zgodził się z dokonaną oceną prawną. Sąd Okręgowy przyjął, że pozwany zaciągnął ważne zobowiązanie wekslowe. Weksel *in blanco* może być środkiem zabezpieczenia wierzytelności wynikających z różnorodnych stosunków prawnych, także w sprawach z zakresu prawa pracy. W ocenie Sądu Okręgowego wystawiony przez pozwanego weksel jako własny i wręczony pracodawcy w związku z zawarciem umowy o zakazie konkurencji - doprowadził do

powstania zobowiązania wekslowego wystawcy, gdyż został przez powodową spółkę, jako remitenta (pierwszego wierzyciela) wypełniony zgodnie z zawartym porozumieniem. Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji, Sąd Okręgowy uznał, iż weksel został wystawiony w sposób zgodny z deklaracją wekslową stron z dnia 7 listopada 2003 r., która zgodnie z intencją stron miała na celu zabezpieczenie roszczeń mogących wyniknąć z nieprzestrzegania postanowień umowy o zakazie konkurencji. Deklaracja ta przewidywała możliwość wystawienia weksla „w przypadku powstania szkody z winy umyślnej pracownika „A.” SA na kwotę odpowiadającą karze umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji wraz z odsetkami i innymi kosztami”. W ocenie Sądu Okręgowego oczywiste jest, iż na skutek umyślnego działania pozwanego, tj. podjęcia działalności konkurencyjnej „w innej firmie” handlującej wyrobami alkoholowymi, została powodowej spółce wyrządzona szkoda w wysokości określonej przez strony w § 4 umowy o zakazie konkurencji, a mianowicie w postaci „ryczałtowo określonej” kary umownej w kwocie 20.000 zł oraz w postaci bezpodstawnie pobranego przez pozwanego odszkodowania, o którym mowa w § 3 ust. 1 tej umowy w wysokości łącznie 3.750 zł (6 miesięcy x 625 zł).

Sąd drugiej instancji podniósł, że sam fakt niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania powoduje szkodę dla wierzyciela, stanowi bowiem naruszenie jego interesów majątkowych. Szkoda powstała na skutek wspomnianych przyczyn może w typowych warunkach mieć charakter ogólny. Również sama kara umowna ze swej istoty także w sposób ogólny ma na celu naprawienie szkody, wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, a jej celem było wprowadzenie elementów dyscypliny i planowania w wykonaniu umów i realizacji celów społeczno-gospodarczych. Zdaniem Sądu drugiej instancji, niezależnie od kary umownej w wysokości 20.000 zł powodowa spółka miała prawo wystawić weksel również na kwotę 3.750 zł, stanowiącą „zmaterializowaną” szkodę w postaci wypłaconego pozwanemu bezpodstawnie odszkodowania. Deklaracja wekslowa została zawarta na zabezpieczenie wszelkich roszczeń wynikających z umowy o zakazie konkurencji, a szkoda z tego tytułu poniesiona niespornie przez stronę powodową stanowi niewątpliwie „inne koszty” w rozumieniu deklaracji wekslowej, co miał prawo uwzględnić pracodawca wypełniając weksel. Powstałe w powyższy sposób zobowiązanie wekslowe pozwanego ma charakter samodzielny i abstrakcyjny, a więc niezależny od podstawy prawnej, która spowodowała jego zaciągnięcie. W związku z tym, co do zasady, dochodząc wierzytelności wekslowej wierzyciel nie musi wykazywać

podstawy prawnej zobowiązania i może powoływać się tylko na treść weksla. Jednakże w stosunkach między wystawcą a remitentem samodzielność zobowiązania wekslowego ulega złagodzeniu, gdyż jeżeli zobowiązanie wekslowe jest ważne, to wystawca może - w braku skutecznych zarzutów wekslowych - przeciwstawiać zarzuty dotyczące stosunku podstawowego. Podniesienie przez dłużnika wekslowego zarzutów ze stosunku podstawowego (porozumienia wekslowego) nie powoduje utraty przez posiadacza weksla formalnej i materialnej legitymacji wekslowej. W dalszym ciągu zatem, to na dłużniku wekslowym ciąży obowiązek udowodnienia, że weksel został wypełniony niezgodnie z zawartym porozumieniem (art. 6 k.c.). Nie ma podstaw, aby ciężar dowodzenia okoliczności ze stosunku podstawowego, uzasadniających uzupełnienie weksla, przerzucać na wierzyciela wekslowego. Tym bardziej okoliczności takie nie powinny być badane przez Sąd z urzędu.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd Okręgowy podkreślił, że sprawa rozpoznawana była w Sądzie Rejonowym w trybie postępowania nakazowego. Oznacza to, że na podstawie art. 493 § 1 k.p.c. oraz art. 495 § 3 k.p.c. już w piśmie zawierającym zarzuty powinny być podniesione wszystkie zarzuty przeciwko żądaniom pozwu oraz wszystkie okoliczności faktyczne i dowody na ich potwierdzenie, pod rygorem ich prekluzji. W porozumieniu wekslowym („deklaracja do weksla *in blanco*”) z dnia 7 listopada 2003 r. pozwany upoważnił powodową spółkę do uzupełnienia weksla w razie, gdyby powstały zobowiązania z tytułu naruszenia postanowień umowy o zakazie konkurencji. Stosunkiem podstawowym, który zabezpieczał weksel była zatem umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami w dniu 7 listopada 2003 r. W tej sytuacji, w ramach obrony, na podstawie przepisu art. 10 Prawa wekslowego, pozwany po wydaniu nakazu zapłaty powinien podnosić wszelkie zarzuty dotyczące tej umowy. Tymczasem w piśmie zawierającym zarzuty, pozwany ograniczył się do trzech zarzutów, a mianowicie: niewłaściwości rzeczowej i miejscowej sądu, wygaśnięcia zakazu konkurencji z uwagi na przyczyny rozwiązania stosunku pracy i braku istnienia przyczyn uzasadniających zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Zarzuty te należało zdaniem Sądu Okręgowego uznać za bezpodstawne.

W kwestii właściwości rzeczowej sądu pracy, Sąd Okręgowy w pełni zaakceptował rozważania Sądu pierwszej instancji, gdyż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest autonomiczną umową prawa pracy związaną nieodłącznie ze stosunkiem pracy. Jednocześnie w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki określone w § 3 ust. 4 umowy stron o zakazie konkurencji, gdyż - wbrew twier-



dzeniom pozwanego - nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Wprawdzie stosunek pracy został rozwiązany 16 maja 2005 r. przez pozwanego bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., ale jak prawomocnie rozstrzygnięto przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy w Kutnie w wyroku z dnia 30 listopada 2005 r. [...] - strona powodowa nie naruszyła podstawowych obowiązków ciężących na pracodawcy. Przyczyny wskazane przez pozwanego w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie, a mianowicie: nieudzielenie urlopu wypoczynkowego, brak zaproponowania nowego miejsca pracy oraz nowych warunków zatrudnienia zostały uznane za bezzasadne, co w efekcie prowadziło do oddalenia powództwa pozwanego w sprawie [...] o odszkodowanie oraz czyni całkowicie chybionym zarzut podniesiony w tym zakresie przez pozwanego w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu pozwanego, iż nie posiadał on dostępu do szczególnie ważnych informacji. To pracodawca decydując się na zawarcie umowy o zakazie konkurencji określa jakiego rodzaju informacje posiadane przez pracownika mają istotne znaczenie. 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. Z ustaleń poczynionych w tej sprawie wynika, zdaniem Sądu Okręgowego, że pozwany w trakcie kilkuletniego zatrudnienia w powodowej Spółce na stanowisku przedstawiciela handlowego zapoznał się ze strategią handlową firmy, zasadami sprzedaży napojów alkoholowych, cennikami czy bazą danych stanowiącą zbiór informacji o obsługiwanych klientach, zajmujących się handlem detalicznym napojami alkoholowymi, a także świadczących usługi gastronomiczne. 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, zarówno 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 powodowej Spółki. Nawet 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

Sąd Okręgowy uznał, że pozwany nie wykazał, aby weksel wypełniony został przez remitenta niezgodnie z zawartym porozumieniem wekslowym. Za błędny należało zdaniem Sądu Okręgowego uznać pogląd Sądu pierwszej instancji o zakazie łączenia w jednej umowie zakazu konkurencji obowiązującego w trakcie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. Aczkolwiek literalne brzmienie przepisów art. 101<sup>1</sup> i art. 101<sup>2</sup> k.p. przemawia za tym, że każda z umów o zakazie konkurencji powinna być zawarta oddzielnie, to zdaniem Sądu Okręgowego nie ma przeszkód prawnych do zastrzeżenia obu warunków w jednej umowie. Wprawdzie strony w umowie o zakazie konkurencji przewidziały sankcję w postaci kary umownej za „naruszenie niniejszego zakazu” nie precyzując o jaki zakaz chodzi, to jednak nie może to powodować nieważności zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdyż dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej w tego rodzaju umowie - w przeciwieństwie do ustanowienia kary umownej w trakcie umowy o pracę, która z uwagi na treść art. 18 § 2 k.p. w związku z art. 101<sup>1</sup> §2 k.p. byłaby nieważna z mocy ustawy. Zdaniem Sądu Okręgowego, zastrzeżenie kary umownej z tytułu naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy było dopuszczalne, co w efekcie oznacza, iż należy się ona stronie powodowej już za samo naruszenie obowiązku umownego w postaci podjęcia przez pozwanego działalności konkurencyjnej - bez względu na to, czy poniosła ona z tego tytułu jakąkolwiek szkodę. W ocenie Sądu Okręgowego, wysokość zastrzeżonej przez strony kary umownej nie jest przy tym rażąco wygórowana i nie prowadzi do nieuzasadnionego wzbogacenia byłego pracodawcy pozwanego, a tym samym nie narusza zasad prawa pracy odnoszących się do ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności pracownika. Kara ta bowiem zbliżona jest do wynagrodzenia pozwanego jakie osiągnąłby w powodowej spółce przez okres 6 miesięcy zatrudnienia, tj. okres przez który zobowiązany był po ustaniu stosunku pracy do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej i jednocześnie nie stanowi dysproporcji pomiędzy przychodami pozwanego a potencjalną szkodą dla powodowej spółki ze względu na poufne dane posiadane przez pozwanego i specyfikę działalności handlowej w warunkach gospodarki rynkowej.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony przez pozwanego skargą kasacyjną. Jako podstawy kasacyjne wskazano: 1. naruszenie art. 101<sup>2</sup> § 1 w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., poprzez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na uznaniu, iż w jednej umowie zawartej w czasie trwania stosunku pracy pracodawca może wprowadzić zakaz konkurencji obowiązujący w czasie trwania stosunku pracy jak i po

jego ustaniu, w sytuacji gdy: a) literalne brzmienie przepisów art. 101<sup>2</sup> § 1 w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. nakazuje zawarcie każdej z tych umów oddzielnie, b) inne są między innymi podstawy zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu, co oznacza, iż w dacie zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji w dniu 7 listopada 2003 r. (rozwiązanie stosunku pracy w dniu 16 maja 2005 roku) nie mógł być jeszcze spełniony ustawowy warunek zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tj. posiadanie przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, gdyż kwestia ta w dniu 7 listopada 2003 r. była nie wiadoma i mogła (winna) być oceniana na dzień rozwiązania stosunku pracy; 2. naruszenie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.c., poprzez niezastosowanie tego przepisu w sytuacji, gdy umowa w części dotyczącej zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotknięta była wadą nieważności jako naruszająca art. 101<sup>2</sup> § 1 w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., a naruszenie to polegało na niespełnieniu przesłanki posiadania przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę; 3. naruszenie art. 18 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie i art. 300 k.p., poprzez zastosowanie art. 483 § 1 k.c. i 484 § 1 k.c. wprost, a nie odpowiednio i poprzez uznanie, iż dopuszczalne jest w ogóle zastrzeżenie kary umownej w umowie o zakazie konkurencji zawartej na podstawie art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., a także poprzez uznanie, że wysokość kary umownej, jeśli w ogóle uznać jej zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji za dopuszczalne, nie powinna być zgodnie z zasadami prawa pracy, a zwłaszcza z zasadą ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności pracownika, limitowana i w konsekwencji uznanie za zgodne z prawem zastosowanie przez pracodawcę kary umownej w wysokości przekraczającej 6 miesięczne zarobki pracownika; 4. naruszenie art. 18 § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie i uznanie, iż dopuszczalne jest w umowie o zakazie konkurencji zawartej w czasie trwania stosunku pracy, 18 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy i dotyczącej zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy jak i po jego ustaniu, zastrzeżenie kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji zarówno w czasie, jak i po ustaniu stosunku pracy (§ 2 umowy o zakazie konkurencji w związku z § 4 pkt 1 tej umowy); 5. naruszenie art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy Sąd uznał, iż pozwany posiadał w dniu zawarcia umowy o zakazie konkurencji ważne informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, których ujawnienie mogłoby na-

razić pracodawcę na szkodę, jednocześnie jednak nie zauważył faktu, iż od dnia 8 listopada 2004 r. pozwany zaprzestał świadczenia pracy - data rozwiązania umowy o pracę 16 maja 2005 r. i „nie ocenił tego faktu w świetle treści art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., a co prowadziłoby do wniosków, iż umowa o zakazie konkurencji przestała wiązać strony (obowiązywać) najpóźniej w dacie rozwiązania umowy o pracę z powodu ustania przyczyn umożliwiających zawarcie umowy o zakazie konkurencji, gdyż co oczywiste z powodu upływu czasu i dynamiki rynku informacje posiadane przez pozwanego w dacie zaprzestania świadczenia pracy straciły jakiegokolwiek znaczenie, o czym świadczy fakt, iż pracodawca w umowie o zakazie konkurencji zakładał 6 miesięczny okres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a więc uznał de facto, iż informacje posiadane przez pracownika dezaktualizują się w okresie 6 miesięcy”; 6. naruszenie art. 10 Prawa wekslowego, poprzez uznanie za zasadne roszczenia z wypełnionego weksla *in blanco* o charakterze gwarancyjnym w sytuacji, gdy nieważność stosunku podstawowego (umowy o zakazie konkurencji i porozumienia wekslowego) „skutkuje upadkiem roszczenia wekslowego”; 7. naruszenie art. 10 Prawa wekslowego, poprzez niewłaściwą wykładnię i uznanie za zasadne roszczenia z wypełnionego weksla *in blanco* o charakterze gwarancyjnym w sytuacji wypełnienia weksla *in blanco* przez jego odbiorcę niezgodnie z deklaracją wekslową, a więc przy braku szkody wyrządzonej z winy umyślnej pracownika, co było warunkiem wypełnienia weksla, a pominięcie, iż w sytuacji wypełnienia weksla *in blanco* przez jego odbiorcę niezgodnie z deklaracją wekslową zobowiązanie wekslowe osoby, która weksel wręczyła, nie powstaje, co osoba ta może odbiorcy weksla zarzucić bez jakichkolwiek ograniczeń; 8. naruszenie art. 65 § 1 k.c. (wykładnia oświadczeń woli), poprzez jego niezastosowanie do treści umowy o zakazie konkurencji i przede wszystkim treści deklaracji wekslowej, w której strony uzależniły możliwość wypełnienia weksla od powstania szkody z winy umyślnej pracownika i uznanie, iż pomimo braku szkody powód mógł weksel wypełnić i skutecznie dochodzić roszczenia wekslowego; 9. naruszenie art. 65 k.c. § 1 i 2 k.c., poprzez błędne przyjęcie wbrew woli stron wyrażonej w umowie, iż wypłacone odszkodowanie stanowi „inne koszty” w rozumieniu deklaracji wekslowej, a w konsekwencji szkodę pracodawcy w sytuacji, gdy strony w umowie o zakazie konkurencji, po wcześniejszej regulacji w § 4 kary umownej i kwestii związanych z wekslem *in blanco*, odrębnie w § 4 pkt 4 uregulowały kwestię tego odszkodowania wskazując, iż pracodawca może jedynie dochodzić tego odszkodowania od pracownika w przypadku naruszenia umowy o zakazie konkurencji, a więc wyłączając

ewentualne wypełnienie weksla także na kwotę wypłaconego odszkodowania, gdyż w przypadku przeciwnym regulacja § 4 ust. 4 umowy byłaby zbędna; 10. naruszenie art.114 k.p. i 115 k.p. i 484 § 1 k.c. w związku z 300 k.p., poprzez niewłaściwą wykładnię i niezastosowanie, a w konsekwencji uznanie, iż warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji nie jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia zakazu konkurencji.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Łodzi i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego lub o zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie apelacji powoda od orzeczenia Sądu Rejonowego [...] Wydział Pracy w Kutnie z dnia 16 lutego 2007 r., [...] oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję i postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Część podstaw skargi kasacyjnej jest uzasadniona, co powoduje konieczność jej uwzględnienia. Analizę podstaw skargi należy jednakże rozpocząć od niezasadnych zarzutów, gdyż są one najdalej idące. Niezasadne są zarzuty kwestionujące ważność zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji obejmującym okres po ustaniu stosunku pracy. Zamieszczenie w jednym dokumencie umów dotyczących zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i zakazu obejmującego okres po ustaniu tego stosunku nie powoduje nieważności klauzuli konkurencyjnej. Ważność obu umów należy oceniać odrębnie, nie ma natomiast (skarżący nie wskazuje) zakazu ustanawiania klauzuli konkurencyjnej w tym samym dokumencie, w którym strony umówiły się co do zakazu działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy. Nie zmienia tej konstatacji takie sformułowanie postanowień umownych, że mogą powstać wątpliwości, którego zakazu poszczególne postanowienia dotyczą. Jest to kwestia wykładni umowy a nie jej ważności. Przesłanka umowy odnosząca się do dostępu pracownika do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę podlega ocenie w dacie zawarcia umowy. Szczególna rola w dokonaniu tej oceny przypada pracodawcy, który dysponuje wiedzą i ma kompetencje do ustalenia, jakie informacje są dla niego szczególnie ważne

w takim stopniu, że ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Ocena tych okoliczności nie może z istoty stosunku pracy należeć do pracownika. W każdym razie pracownik nie może skutecznie powoływać się po ustaniu stosunku pracy na to, że nie miał dostępu do informacji, które - w jego ocenie - były szczególnie ważne dla pracodawcy. Również pracodawca, po ustaniu stosunku pracy łączącego go z danym pracownikiem, pozbawiony jest możliwości kwestionowania spełnienia tej przesłanki zawarcia klauzuli konkurencyjnej. Taki pogląd jest utrwalony w orzecznictwie (por. wyroki Sądu Najwyższego z 1 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 122 oraz z 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 371).

Niezasadnie kwestionuje się też w skardze dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji w okresie po ustaniu stosunku pracy. Z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. wynika odesłanie tylko do § 1 art. 101<sup>1</sup> k.p. Odesłanie nie dotyczy natomiast § 2 tego artykułu, w którym uregulowane zostały zasady odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Prowadzi to do wniosku, że były pracownik ponosi względem byłego pracodawcy odpowiedzialność odszkodowawczą nie na zasadach odpowiedzialności pracowniczej ujętych w Kodeksie pracy lecz na zasadach prawa cywilnego, w szczególności na zasadach regulujących odpowiedzialność z tytułu nienależytego wykonania zobowiązań umownych (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jednym ze skutków niewykonania umowy, o ile strony tak w umowie postanowiły, jest obowiązek zapłaty kary umownej. Nie ma dostatecznych przesłanek do przyjmowania zakazu ustanawiania obowiązku zapłaty kary umownej na wypadek naruszenia przez byłego pracownika umówionego zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. W wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego prezentowany był taki pogląd (por. wyroki: z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 336; z 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 354). Nie ma też przesłanek, by poszukiwać w zasadach prawa pracy podstaw do limitowania wysokości kary umownej. Zasady te nie mają zastosowania do odpowiedzialności byłego pracownika z tytułu naruszenia klauzuli konkurencyjnej. Dla oceny ważności zastrzeżenia kary umownej w odniesieniu do klauzuli konkurencyjnej nie ma znaczenia niedopuszczalne jej zastrzeżenie również w odniesieniu do jednocześnie ustanowionego zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy. Jak powiedziano, oba zakazy, mimo że zamieszczone w jednym dokumencie, zachowują swą odrębność podlegają odrębnej

ocenie w aspekcie ich ważności. Okres obowiązywania klauzuli konkurencyjnej wynika z treści umowy. Jego określenie stanowi jedną z przesłanek zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, co wynika wprost z art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie drugie k.p. Zakaz ten aktualizuje się po ustaniu stosunku pracy. Stąd nie ma znaczenia okoliczność, że przed ustaniem stosunku pracy pracownik nie świadczył pracy. Zaprzestanie świadczenia pracy nie powoduje zapoczątkowania biegu okresu obowiązywania zakazu konkurencji.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku o niezasadności podstaw skargi kasacyjnej odnoszących się do art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. (w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1), 101<sup>2</sup> § 2 k.p., 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., 18 § 2 k.p. i 300 k.p. (przez zastosowanie art. 483 i 484 § 1 k.c. wprost), a także art. 114 i 115 k.p. Niezasadny jest ponadto zarzut naruszenia art. 10 Prawa wekslowego (ustawa z dnia 28 kwietnia 1936 r. Dz.U. Nr 37, poz. 282 ze zm.), przez jego zastosowanie w odniesieniu do nieważnej umowy stanowiącej stosunek podstawowy czyli będący podstawą wystawienia weksla niezupełnego w chwili wystawienia. Ważność umowy ustanawiającej klauzulę konkurencyjną między stronami nie została bowiem w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowana. Przepis art. 10 Prawa wekslowego został natomiast naruszony w powiązaniu z naruszeniem art. 65 § 1 i 2 k.c. Te podstawy skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione. Z art. 10 Prawa wekslowego wynika (*a contrario*) dopuszczalność powołania się wobec remitenta na wypełnienie weksla niezupełnego („*in blanco*”) niezgodnie z zawartym porozumieniem. Zarzut taki jest niedopuszczalny tylko wobec posiadacza weksla, który nabył weksel w dobrej wierze, bez rażącego niedbalstwa. Powodowy pracodawca będący remitentem, nie jest objęty zakazem podnoszenia wobec niego zarzutu wypełnienia weksla niezgodnie z porozumieniem. Porozumienie zawarte przez strony w odniesieniu do wypełnienia weksla *in blanco* wystawionego przez pozwanego zawiera sformułowania budzące wątpliwości interpretacyjne w części mającej znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy czyli w odniesieniu do samej aktualizacji obowiązku zapłaty kary umownej oraz co do wysokości kwoty pieniężnej objętej umówionym uzupełnieniem. Przyjęte w zaskarżonym wyroku rozumienie deklaracji wekslowej nasuwa zastrzeżenia w świetle art. 65 § 1 i 2 k.c. W orzecznictwie podkreśla się konieczność stosowania obiektywnego kryterium ustalenia treści deklaracji wekslowej w sytuacji, gdy wystawca weksla i remitent odmiennie ją rozumieją. Owo obiektywne kryterium sprowadza się do przypisania deklaracji takiego sensu, jaki strony umowy mogły i powinny przyjmować w okolicznościach istniejących w da-

cie zawarcia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 sierpnia 2007 r., III CSK 59/07 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168, do której Sąd Najwyższy nawiązał w tym wyroku). Ustalenie treści deklaracji wekslowej zostało dokonane przez Sąd drugiej instancji bez zachowania powyższych reguł. Sąd Okręgowy uznał za oczywiste postanowienia umowne, które budzą wątpliwości, co dotyczy samego powstania obowiązku zapłaty kary umownej aktualizującego się, jak ustalił Sąd „w przypadku powstania szkody z winy umyślnej pracownika”, a także wysokości kwoty, do której wpisania remitent został upoważniony. Chodzi o użyty w deklaracji zwrot „inne koszty”, pod którym pracodawca rozumiał odszkodowanie bezpodstawnie wypłacone byłemu pracownikowi. Deklaracja w obu tych elementach wymaga tłumaczenia zgodnego z zasadami ujętymi w art. 65 § 1 i 2 k.c. Niesłusznie została uznana za oczywistą, skoro strony spierały się o jej rozumienie. Brak ustaleń i rozważań w tym względzie spowodował konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c.).

=====