



Sygn. akt II PK 265/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 marca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa W. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu P. L. w W.

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 5 maja 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego  
Sądowi Okręgowemu w W.**

**Uzasadnienie**

W pozwie z 21 maja 2008 r. powód W. S. żądał od pozwanego Przedsiębiorstwa Państwowego P. L. w W. (dalej: „PPP L.”) 67.362 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji oraz zwrotu kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Wyrokiem z 15 października 2008 r. Sąd Rejonowy powództwo w całości oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód, zatrudniony ostatnio na stanowisku specjalisty ds. inwestycji w Dziale Przygotowania oraz Inwestycji i Remontów w Pionie Dyrektora Infrastruktury, zawarł z pozwaną umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której zobowiązał się nie prowadzić przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w jakiegokolwiek formie i na jakiegokolwiek podstawie prawnej. W zamian, pracodawca zobowiązał się do wypłacania mu odszkodowania, którego wartość określono jako równowartość 50% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy. W dniu 16 października 2006 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz utraty zaufania położonych. Od powyższego powód wniósł odwołanie do sądu pracy. Po ustaniu zatrudnienia powód nie podejmował działalności, która mogłaby być uznana za konkurencyjną względem działalności pozwanego. Wyrokiem z 7 września 2007 r. Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy w PPP L. na poprzednich warunkach pracy, zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy, z wyłączeniem okresu pobierania przez niego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Stosunek pracy łączący strony uległ restytucji 22 października 2007 r. Powód zwrócił się do pozwanego o wypłatę odszkodowania za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej przez 12 miesięcy od ustania zatrudnienia. Pozwany podniósł natomiast, że wobec przywrócenia powoda do pracy nie została spełniona podstawowa przesłanka wypłaty odszkodowania, tj. nie nastąpiło ustanie stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji przyznał rację stronie pozwanej. Sąd zwrócił uwagę, iż odszkodowanie przewidziane w umowie o zakazie konkurencji zawieranej na czas po ustaniu stosunku pracy stanowi rekompensatę zarobków utraconych przez

pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej względem dotychczasowego pracodawcy. Takiej rekompensaty nie może natomiast stanowić odszkodowanie przewidziane dla powoda w umowie o zakazie konkurencji, gdyż nie ziszczył się podstawowy warunek tej umowy, czyli definitywne rozwiązanie stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, art. 51 § 1 k.p. określający skutki przywrócenia pracownika do pracy i wykonania tego orzeczenia przewiduje ciągłość stosunku pracy. Orzeczenie o przywróceniu do pracy powoduje bowiem restytucję stosunku pracy pomiędzy stronami, a wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy jest jedynym odszkodowaniem, jakiego może się domagać w takiej sytuacji pracownik. Celowościowa analiza przepisów ustawy Kodeks pracy wyklucza możliwość żądania dodatkowego odszkodowania w wysokości ustalonej w umowie o zakazie konkurencji. Poza tym, klauzula konkurencyjna jest elementem stosunku pracy, a zatem przywrócenie powoda do pracy na obowiązujących poprzednio warunkach oznacza aktualizację zobowiązań pracodawcy wynikających z umowy o zakazie konkurencji, co potwierdza niesłuszność przyznania odszkodowania powodowi w obliczu przywrócenia go do pracy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy, wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną, oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd pierwszej instancji i podzielił ocenę prawną wysnutą z tych ustaleń. Sąd uznał za niezasadny zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 101<sup>2</sup> w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd Okręgowy przyjął, że art. 51 § 1 k.p. zapewnia ciągłość istnienia stosunku pracy i z tego względu rozwiązanie umowy o pracę z powodem w dniu 16 października 2006 r., w związku z podjęciem przez niego zatrudnienia od 22 października 2007 r., po prawomocnie orzeczonym przywróceniu go do pracy, nie stanowiło ustania stosunku pracy. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2006 r., II PK 95/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 32, Sąd Okręgowy stwierdził, że zgodnie z art. 101<sup>2</sup> k.p., pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,

mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ustanie stosunku pracy powinno być „definitywne”, co oznacza, że zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Tymczasem mocą wyroku z 7 września 2007 r. powód został przywrócony do pracy na to samo stanowisko i na poprzednich warunkach. Nie ma więc podstaw do twierdzenia, że rozwiązanie to było definitywne. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z odroczonym w czasie skutkiem prawnym. Zdaniem Sądu Okręgowego, odroczenie tego skutku następuje do chwili definitywnego ustania stosunku pracy. Po wniesieniu pozwu o przywrócenie do pracy należy oczekiwać, że definitywne zakończenie łączącego strony stosunku pracy będzie miało miejsce dopiero wraz z uprawomocnieniem się wyroku sądu w tej sprawie. Nie ma zatem racji apelujący twierdząc, że nie można mówić o uzależnieniu rozstrzygnięcia o definitywnym ustaniu zatrudnienia od decyzji pracownika o odwołaniu się od wręzonego mu rozwiązania umowy o pracę, a co za tym idzie - od rezultatu procesu sądowego. Sąd drugiej instancji nie zgodził się także z zarzutem, że niesłuszne jest nieprzyznanie apelującemu odszkodowania określonego w umowie o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu wynagrodzenie określone w art. 47 k.p. wyczerpuje w całości roszczenia pracownika związane z okresem pozostawania bez pracy w stosunku do pracodawcy. Dlatego nie sposób uwzględnić zarzutu apelującego, zgodnie z którym Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że art. 51 § 1 k.p. zapewnia ciągłość istnienia stosunku pracy, a także zarzutu nieuwzględnienia treści art. 30 § 1 pkt 3 k.p. oraz art. 48 § 1 k.p. Wobec przyjęcia, że w niniejszej sprawie ustanie stosunku pracy nie miało charakteru definitywnego, oddalenie powyższych zarzutów nie wymagało, zdaniem Sądu Okręgowego, szerszego uzasadnienia.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. artykułów 101<sup>1</sup> § 1 i 101<sup>2</sup> § 1 k.p. oraz art. 354 i art. 488 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną ich wykładnię, a także art. 47 i art. 51 § 1 w związku z art. 57 § 1 i 4 k.p., przez ich błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania

kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji, opiera się na poglądzie prawnym, zgodnie z którym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądowym stwierdzającym wadliwość rozwiązania stosunku pracy nie ma prawa do żądania niewypłaconego odszkodowania należnego z tytułu powstrzymywania się od konkurencji z pracodawcą w okresie od ustania stosunku pracy do przywrócenia do pracy, ponieważ ze względu na unormowaną w art. 51 § 1 k.p. ciągłość istnienia stosunku pracy, jego stosunek pracy nie ustał w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Poza tym, zdaniem Sądu Okręgowego, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, określone w art. 47 k.p., wyczerpuje w całości roszczenia pracownika związane z okresem pozostawania bez pracy w stosunku do pracodawcy.

W ocenie Sądu Najwyższego, powyższy pogląd jest nietrafny, a zarzuty podniesione w skardze kasacyjnej okazały się uzasadnione i zostały przekonująco uargumentowane.

Wbrew przekonaniu Sądu Okręgowego, wykładnia art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku z art. 51 § 1 k.p. nie daje podstaw do twierdzenia, że zastosowanie przez sąd ostatniego z tych przepisów sprawia, iż nie można uznać spełnienia się przesłanki ustania stosunku pracy, wymaganej do powstania zobowiązania pracodawcy do zapłaty odszkodowania za związanie pracownika zakazem konkurencji w rozumieniu pierwszego z nich. W rozpoznawanej sprawie jest bezsporne, że po rozwiązaniu stosunku pracy powód przez cały okres objęty, zgodnie z umową, zakazem konkurencji powstrzymywał się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Niesporne jest także to, że wobec ustania stosunku pracy był do tego zobowiązany, zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 i 2 k.p. oraz zawartą umową o zakazie konkurencji, a pracodawca powinien był realizować swoje zobowiązanie do sukcesywnej, comiesięcznej wypłaty kolejnych 12 miesięcznych rat odszkodowania, czego nie czynił. Już z tego względu wykładnia dokonana przez

Sąd Okręgowy jest nie do przyjęcia, ponieważ jej skutkiem byłoby usankcjonowanie bezprawnego uchylecia się przez pracodawcę (stronę pozwaną) od realizacji wzajemnego zobowiązania, wykonanego przez powoda w obciążającym go zakresie.

Źródłem rozważanego poglądu Sądu Okręgowego jest przede wszystkim błędna wykładnia art. 51 § 1 k.p. Sąd nie wziął pod uwagę, że zgodnie z ustalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pojęcie "okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., należy rozumieć jako okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Okres ten nie jest okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia. W związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy. Dlatego za okres pozostawania bez pracy pracownikowi przywróconemu do pracy orzeczeniem sądu, który podjął pracę u dotychczasowego pracodawcy, nie przysługuje np. prawo do urlopu wypoczynkowego. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP z 1991 r., nr 4, poz. 45, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, OSNP z 2007 r., nr 5-6, poz. 68, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2006 r., I BP 1/06, OSNP z 2007 r., nr 15-16, poz. 216; wyrok z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06, LEX nr 509048). Należy też dodać, że orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza ono do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważnia ono natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone (por. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 28 maja 1976 r., V PZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187).

Wobec powyższego bezpodstawne jest rozważane twierdzenie Sądu Okręgowego, według którego art. 51 § 1 k.p. pozwala uznać, że w przypadku przywrócenia pracownika do pracy rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło.

Takiego zapatrywania nie usprawiedliwia również, powołany na jego uzasadnienie, pogląd Sądu Najwyższego, przedstawiony w wyroku z dnia 18 grudnia 2006 r., II PK 95/06, stosownie do którego, „zakaz konkurencji po ustaniu

stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.) dotyczy czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy. Za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, odszkodowanie przewidziane w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przysługuje, jeżeli zatrudnienie jest nieprzerwanie kontynuowane, choćby doszło do zmiany treści stosunku pracy.” Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, pogląd ten nie ma żadnego odniesienia do rozpoznawanej sprawy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że od dnia rozwiązania z powodem umowy o pracę (16 października 2006 r.) jego stosunek pracy definitywnie ustał i stan ten utrzymywał się do dnia poprzedzającego restytucję tego stosunku prawnego, która nastąpiła 22 października 2007 r.

Warto też zauważyć, że przyjęcie opisanego powyżej stanowiska Sądu drugiej instancji, prowadziłoby do paradoksalnych skutków. W szczególności, w przypadku orzeczenia przez sąd nie o przywróceniu do pracy, lecz o odszkodowaniu, nie miał by żadnego znaczenia argument wyprowadzany przez Sąd z art. 51 § 1 k.p. W efekcie to, czy w sytuacji takiej, jak występująca w niniejszej sprawie, pracownik uzyskał by naprawienie szkody ograniczone do sankcji wadliwego rozwiązania stosunku pracy, czy obejmujące także odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji, zależałoby od charakteru sankcji wadliwego rozwiązania stosunku pracy orzeczonej ostatecznie przez sąd. Kolejne komplikacje, których Sąd Okręgowy nie wyjaśnia, powstałyby w przypadku przyznania pracownikowi w wyroku przywracającym do pracy wynagrodzenia za okres krótszy od okresu objętego klauzulą konkurencyjną.

Nieprzekonujące są także argumenty Sądu Okręgowego, odwołujące się do celu wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, określonego w art. 47 k.p., i celu odszkodowania przewidzianego w art. 101<sup>2</sup> k.p. Wynagrodzenie z art. 47 k.p. ma charakter odszkodowania za utratę wynagrodzenia wynikającą z bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę lub szerzej, szkody poniesionej wskutek wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę (por. np. wyroki SN z: 19 lipca 2005 r., II PK 389/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 174; 17 listopada 1998 r., I PKN 443/98, OSNP 2000 nr 1, poz. 12; 25 października 2007 r., II BP 11/07; wyrok TK z 2 czerwca 2003 r., SK 34/01, OTK-A 2003 nr 6, poz. 48; uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2010 nr 1-2, poz. 1). Należy zauważyć, że

wynagrodzenie to (odszkodowanie) nie zależy od tego, czy wskutek ustania stosunku pracy pracownik został pozbawiony na jakiś czas lub trwale dochodów, czy też podjął inną pracę w miejsce utraconego zatrudnienia. Wynagrodzenie należne na podstawie art. 47 k.p. nie ulega bowiem zmniejszeniu o wynagrodzenie, które pracownik uzyskał, podejmując w czasie pozostawania bez pracy zatrudnienie u innego pracodawcy. Z kolei odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji stanowi rekompensatę nie za utratę dotychczasowej pracy, lecz za ograniczenie możliwości zarobkowania i wykonywania pracy w zakresie objętym klauzulą konkurencyjną. Odszkodowania te służą więc innym celom. Wobec tego pogląd Sądu Okręgowego, według którego wynagrodzenie z art. 47 k.p. rekompensuje szkodę poniesioną wskutek związania pracownika zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jest nieuprawniony.

Przedstawione wyżej rozważania prowadzą do wniosku, że odszkodowanie należne na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przysługuje pracownikowi niezależnie od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, orzeczonego w wyroku o przywróceniu do pracy za okres objęty zakazem konkurencji (art. 47 i art. 101<sup>2</sup> k.p.).

Z powyższych względów przedstawione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia artykułów 101<sup>2</sup> § 1 k.p. oraz art. 47 i art. 51 § 1 w związku z art. 57 § 1 i 4 k.p. okazały się uzasadnione. Wobec tego Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398<sup>21</sup> k.p.c.