



Sygn. akt I PK 237/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa Z.K.

przeciwko Bankowi BPH S.A. z siedzibą w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 8 września 2011 r., sygn. akt [....]

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Powód domagał się zapłaty odszkodowania w wysokości 35.725,81 zł wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z 15 czerwca 2011 r. Sąd Rejonowy w E. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanej spółki na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony na stanowisku główny specjalista. 29 grudnia 1999 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2000 r., na mocy której powodowi powierzono stanowisko dyrektora oddziału w P..

6 marca 2008 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 12 miesięcy z jednoczesnym ustaleniem odszkodowania miesięcznego w wysokości 25% wynagrodzenia brutto.

Pismem z 1 lipca 2009 r. spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą za wypowiedzeniem w trybie tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych, ze skutkiem na 31 października 2009 r. Na mocy porozumienia zawartego 13 października 2009 r. powód został zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy, po uprzednim wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego i rozliczeniu się z pozwanym.

W piśmie z 1 lipca 2009 r. pozwana spółka na podstawie § 5 umowy o zakazie konkurencji rozwiązała z powodem umowę zawartą 6 marca 2008 r. ze skutkiem na dzień potwierdzenia odbioru. Niniejsze pismo powód otrzymał 2 lipca 2009 r. 2 grudnia 2010 powód wezwał pozwanego do zapłaty 33.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami w terminie 7 dni.

Sąd Rejonowy podniósł, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, jednak strony mogą w umowie przewidzieć dopuszczalność jej rozwiązania. Należy jednak określić okoliczności, w których można wypowiedzieć taką umowę. W sprawie decydujące znaczenia ma § 5 umowy. Zdaniem Sądu Rejonowego dla rozwiązania klauzuli konkurencyjnej pracodawca nie jest obowiązany do wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Pozwany był uprawniony do dokonania takiej oceny, co zobowiązuje go do pisemnego powiadomienia pracownika. Zaistnienie przesłanek umożliwiających wcześniejsze rozwiązanie umowy zależy od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dokonanie oceny w tym zakresie należy do pracodawcy i że nie podlega ona kontroli sądowej. Zamiarem

stron była możliwość wypowiedzenia umowy na wypadek wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji.

Z § 5 umowy wynika, że pracodawca powinien zawiadomić pracownika o rozwiązaniu umowy na piśmie, listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru pisma. Zdaniem Sądu nie uchybia to ważności i skuteczności oświadczenia pracodawcy złożonego pracownikowi na piśmie za zwykłym potwierdzeniem odbioru pisma. Pracodawca wręczył powodowi rozwiązanie umowy osobiście, co powód potwierdził własnym podpisem. Doręczenie powodowi osobiście rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nie skutkuje bezskutecznością dokonanego wypowiedzenia, ponieważ § 5 umowy nie zastrzega sankcji nieważności albo bezskuteczności. Apelację od tego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 8 września 2011 r. oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji zawierała w § 5 ustalenie dotyczące jej wcześniejszego rozwiązania, co nie pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy (wyrok SN z 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, LEX 137273). Godząc się na treść § 5 umowy, powód dopuszczał możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Ocena, czy wskazane w umowie okoliczności zaistniały, należała do pracodawcy. Trudno zgodzić się z sugestią apelującego, że to powód miał dokonać weryfikacji, czy ocena dokonana przez pozwanego była prawidłowa i czy rzeczywiście nie dojdzie do szkody po stronie byłego pracodawcy. Umowa o zakazie konkurencji służy ochronie interesów pracodawcy i trudno przyjąć, że doprowadziłby do jej rozwiązania, mając świadomość, iż wiedza i informacje posiadane przez pracownika, mogą mu zaszkodzić. Jeżeli nawet tak by było, ryzyko ewentualnych szkód, w związku z wcześniejszym rozwiązaniem takiej umowy, ponosi pracodawca (wyrok SN z 14 maja 1998 r., 121/98, LEX 35397). Ocena taka nie podlega kontroli sądowej, co wynika z wyroku SN z 4 kwietnia 2009 r., II PK 223/08, LEX 523521). Sąd Rejonowy trafnie przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w tym orzeczeniu, z którym zgadza się również Sąd II instancji. Cel zawarcia umowy o zakazie konkurencji wynika z zindywidualizowanych i subiektywnych potrzeb pracodawcy.

§ 5 umowy przewidywał, że rozwiązanie umowy następuje ze skutkiem natychmiastowym z chwilą otrzymania przez pracownika stosowanego oświadczenia pracodawcy wysłanego listem poleconym ze zwrotnym poświadczeniem odbioru. Forma przyjęta przez strony umowy służyła ułatwieniu udowodnienia otrzymania przez pracownika oświadczenia pracodawcy w przypadku sporu między stronami. Za chybiony należy uznać zarzut apelującego, że osobiste potwierdzenie otrzymania rozwiązania umowy przez powoda uchybiło postanowieniom umowy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył powód, skarżąc go w całości. Zarzucono naruszenie art. 56 k.c. oraz 65 § 1 i § 2 k.c. polegające na błędnej wykładni oświadczenia woli złożonego przez strony w § 5 umowy o zakazie konkurencji i uznanie, że: 1) pozwanemu przysługiwało prawo dokonania subiektywnej oceny, czy spełniła się określona w § 5 umowy przesłanka uprawniająca pozwanego do złożenia skutecznego oświadczenia woli o jej rozwiązaniu. § 5 umowy wprowadza warunek w rozumieniu art. 89. k.c., zatem pozwany zobowiązany jest do wykazania, że faktycznie ustały przyczyny uzasadniające istnienie zakazu konkurencji. W konsekwencji zarzucono także naruszenie art. 89 k.c. oraz art. 6 k.c., 2) dokonany przez strony w § 5 umowy wybór szczególnego sposobu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy (list polecony za potwierdzeniem odbioru), ma na celu wyłącznie zagwarantowanie pewności doręczenia oświadczenia na wypadek sporu. Dochowanie wybranego przez strony szczególnego sposobu złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy stanowi warunek jego skuteczności, 3) skuteczność oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy w trybie jej § 5 następuje z chwilą jego złożenia w formie pisemnej niezależnie od sposobu doręczenia. Strony ustaliły natomiast, że w przypadku rozwiązania umowy w trybie jej § 5, skutek taki nastąpi dopiero z chwilą otrzymania przez powoda stosownego oświadczenia pozwanego wysłanego listem poleconym za zwrotnym poświadczeniem odbioru.

Zarzucono także naruszenie: 1) art. 1 k.p.c., art. 2 § 1 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 2, art. 45 ust 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP poprzez uznanie, że zaistnienie okoliczności stanowiącej warunek z § 5 umowy nie stanowi okoliczności podlegającej kontroli sądu. Spór stanowi sprawę cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c.,

a powodowi przysługuje prawo do żądania rozstrzygnięcia przez sąd powszechny, czy powyższy warunek się spełnił, 2) art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie zarzutów apelacji dotyczących: charakteru prawnego § 5 umowy jako warunku oraz nierozpoznanie sprawy cywilnej, naruszenie prawa do sądu wskutek uznania, że ocena zaistnienia przesłanki z § 5 umowy nie podlega kontroli sądowej. Sąd odwoławczy powinien był rozważyć na nowo cały zebrany materiał, w tym zgromadzone dowody i samodzielnie ocenić go z punktu widzenia prawa materialnego w tym też wnikliwie rozważyć wszystkie zarzuty apelacji i dokonać ich własnej oceny prawnej, co w końcu winno było znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wyroku, 3) art. 87. ust 1 Konstytucji RP poprzez błędną wykładnię polegającą na oparciu podstawy prawnej wyroku na pozakonstytucyjnych źródłach prawa, a to poprzez stwierdzenie; „z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2009, II PK 223/08, stanowiska doktryny oraz wcześniejszych orzeczeń wynika, iż spełnienie się przesłanki ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie podlega kontroli sądowej. Ani orzeczenia sądu, ani stanowisko doktryny nie mogą stanowić podstawy prawnej orzeczenia.

Wniesiono o: 1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w S. lub sąd równorzędny, 2) w przypadku spełnienia się przesłanek z art. 398<sup>16</sup> k.p.c. - uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę poprzez orzeczenie co do istoty sprawy, zgodnie z żądaniem pozwu, 3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

Zasadniczym problemem niniejszej sprawy było rozstrzygnięcie o dopuszczalności jednostronnego rozwiązania, przez pracodawcę, umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z § 5 umowy w razie wcześniejszego ustania przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji, a

w szczególności gdy wskazana w niniejszej umowie działalność utraciła znamiona konkurencyjności lub informacje posiadane przez pracownika utraciły swoją użyteczność lub poufność, pracodawcy przysługuje prawo do rozwiązania niniejszej umowy ze skutkiem natychmiastowym. Pracodawca rozwiązał umowę o zakazie konkurencji przed upływem terminu na jaki była zawarta. W skardze kasacyjnej skarżący, podnosząc zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego, starał się wykazać, że sądy obu instancji błędnie przyjęły o niedopuszczalności oceny sądowej przyczyn ustania zakazu konkurencji. Ponadto powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, (LEX nr 964539) stwierdzono, że rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji jest prawnie dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem, że zostaną w niej wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek jej wypowiedzenia.

Nie ulega obecnie wątpliwości, że terminowa umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawarta na podstawie art. 101<sup>2</sup> k.p., może zostać wcześniej rozwiązana jeżeli strony tak się umówiły. Wola stron decyduje o sposobie rozwiązania oraz przyczynach i skutkach jej rozwiązania.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy wyraźnie podkreślić, że oprócz wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji możliwe jest także wprowadzenie do umowy prawa odstąpienia (art. 395 k.c.), czy sformułowanie w niej warunku (art. 89 k.c.). W sprawie niniejszej strony przewidziały dopuszczalność rozwiązania umowy. Tak więc poza przedmiotem rozważań pozostaje problem odstąpienia i warunku rozwiązującego.

Zawierając umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą więc określić w niej dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania według swej woli, byleby treść stosunku prawnego lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 351<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest więc uzależniona jedynie od woli stron. W przypadku braku takich umownych uzgodnień wzajemne prawa i obowiązki stron umowy będą regulowane jedynie poprzez przepisy art. 101<sup>2</sup> k.p. Z tego powodu brak jest zasadniczo podstaw do formułowania zakazów lub ograniczeń umownego

uregulowania przez strony umowy dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania. Bowiem to od woli stron zależy, czy w ogóle może dojść do jej wcześniejszego zakończenia oznaczającego zwolnienie pracownika z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, a pracodawcę z obowiązku wypłacania odszkodowania.

W związku z powyższym konieczne jest rozstrzygnięcie czy rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest uzależnione od wskazania przyczyny (okoliczności) tego rozwiązania. Należy stwierdzić, że we wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, iż strony muszą określić okoliczności (przyczyny) dopuszczalności wcześniejszego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji (wyroki z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241, czy z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539). Jednak w późniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy zmodyfikował stanowisko w tej kwestii. Należy w tym miejscu podkreślić, że orzeczenia Sądu Najwyższego zapadały w różnych okolicznościach faktycznych. Przede wszystkim strony w różny sposób określały przesłanki rozwiązania umowy lub w ogóle ich nie wskazywały. W niniejszej sprawie strony określiły przyczyny umożliwiające rozwiązanie umowy. Uzasadnione jest więc odwołanie się do tych orzeczeń Sądu Najwyższego, które dotyczą podobnych stanów faktycznych. Zasadniczy problem występujący w takich przypadkach dotyczy więc nie tego, czy strony wskazały przyczyny rozwiązania umowy ale tego, czy przyczyny te mogą być określone w sposób ogólny oraz, czy podlegają weryfikacji sądu. Strony sporu określiły przyczyny rozwiązania umowy w sposób ogólny – „ustanie przyczyn uzasadniających istnienie zakazu konkurencji”. W wyroku z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 223/08 (LEX nr 523521) Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził, że pracodawca samodzielnie ocenia, czy ustały okoliczności uzasadniające zakaz konkurencji oraz, że ocena ta nie podlega kontroli sądowej. Także w wyroku z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 204/04 (OSNP 2005, nr 18, poz. 280) Sąd Najwyższy przyjął, że strony umowy o zakazie konkurencji mogą (powinny) przewidzieć sposób i okoliczności uzasadniające rozwiązaniem tej umowy przed upływem terminu na jaki została zawarta, a w szczególności w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Jeszcze bardziej jednoznaczne stanowisko w tej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z

dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10 (LEX nr 1055023). Stwierdzono w nim, że skorzystanie z wzajemnie uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uprawnienia pracodawcy do jej wypowiedzenia nie wymaga wskazania ani istnienia szczególnej lub konkretnie wskazanej w tej umowie przyczyny ustania zakazu konkurencji, a dopuszczalność wcześniejszego wypowiedzenia umowy terminowej o zakazie konkurencji w okolicznościach przewidzianych w tej umowie nie jest sprzeczna z przepisami ani z zasadami prawa pracy. Sąd Najwyższy przyjął także, że ustanie przyczyn ustanowienia zakazu należy do oceny pracodawcy, która nie podlega weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11 (LEX nr 1055024) przyjęto, że wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z powodu utraty znaczenia utrzymywania zakazu konkurencji jest przesłanką wystarczająco konkretną i nienaruszającą istoty zobowiązania stron tej umowy. Sąd Najwyższy uznał więc, że umowa o zakazie konkurencji nie musi wskazywać konkretnej przyczyny jej wypowiedzenia. W wyroku tym rozstrzygnięto również, że zastosowanie okresu wypowiedzenia jest konieczne tylko wtedy, gdy strony ustanowią go w umowie o zakazie konkurencji.

Tak więc wynika z powyższego, że wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest uzależnione od zamieszczenia stosownego postanowienia w umowie. Wystarczające jest określenie przyczyny tego rozwiązania w sposób ogólny, jak np. ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Ocena tak sformułowanej przyczyny należy do pracodawcy i nie może być weryfikowana przez sąd.

Nie był też zasadny zarzut dotyczący trybu rozwiązania umowy. Osobiste potwierdzenie wręczenia powodowi wypowiedzenia zamiast wysłania go listem poleconym nie naruszało postanowienia umowy. Należy bowiem przyjąć, że postanowienie to miało jedynie na celu charakter dowodowy, dotarcia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy. Wręczenie pisma cel ten niewątpliwie spełniło.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.



/tp/