



Sygn. akt II PK 355/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa A. B.

przeciwko C. S.A. z siedzibą w P.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 września 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 13 lipca 2012 r.,

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2012 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w P. oddalił powództwo główne A. B. przeciwko C. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P. o zapłatę oraz powództwo wzajemne C. Spółki Akcyjnej w P. (dalej jako "Spółka") przeciwko

A. B. o zapłatę i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka A. B. była zatrudniona w Spółce od dnia 16 lutego 2004 r. do dnia 31 maja 2009 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku specjalisty ds. dodatków do żywności. Do obowiązków powódki należało pozyskiwanie klientów oraz ich obsługa, dlatego informacje, którymi powódka dysponowała przy wykonywaniu czynności służbowych były ważne i istotne dla bieżącego funkcjonowania Spółki. W dniu 27 sierpnia 2004 r. strony zawarły umowę o zakazie prowadzenia przez powódkę działalności konkurencyjnej wobec Spółki w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie trzech lat od jego ustania. Powódka zobowiązała się do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych dotyczących pracodawcy oraz "wszelkich danych zawartych w komputerach pracodawcy". Umowa nie ustalała wysokości wynagrodzenia przysługującego powódce za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. W połowie maja 2009 r. powódka dowiedziała się, że pracodawca "nie przedłuży" z nią stosunku pracy. W dniu, w którym powzięła tę wiadomość, po spakowaniu rzeczy osobistych i uprzątnięciu stanowiska pracy, powódka opuściła zakład pracy i do końca zatrudnienia (31 maja 2009 r.) już nie pojawiła się w pracy. Szybko okazało się, że z dysku twardego komputera służbowego, z którego korzystała powódka, usunięto dane znajdujące się w kilkudziesięciu katalogach. Selektowny wybór usuniętych danych, a także ich opróżnienie z folderu "kosz", były dowodem na to, że powódka celowo usunęła dane klientów współpracujących ze Spółką. Usunięte dane obejmowały rodzaje zamówień, numery telefonów "osób kontaktowych", informacje o produktach i ich specyfice itp. Usunięcie tych danych spowodowało okresowe (1-1,5 miesiąca) trudności w funkcjonowaniu działu handlowego Spółki. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodny niemal cały materiał dowodowy zebrany w sprawie, za wyjątkiem zeznań powódki oraz K. K. i S. K. przesłuchanych w charakterze stron (te ostatnie zeznania zostały uznane za wiarygodne jedynie częściowo). Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie twierdzeń, że nie usunęła danych ze służbowego komputera.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy przyjął, że zawarta przez strony umowa o zakazie działalności konkurencyjnej była ważna. To zaś oznacza, że w

toku procesu pozwany pracodawca nie mógł skutecznie bronić się zarzutem, że powódka w trakcie zatrudnienia nie miała dostępu do szczególnie ważnych informacji z punktu widzenia interesów pracodawcy. Jednak ostatecznie żądanie powódki dotyczące wypłaty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej należało oddalić, bowiem czyn, jakiego się dopuściła (wykasowanie z komputera danych handlowych istotnych dla funkcjonowania Spółki) naruszał zasady współżycia społecznego. Według Sądu Rejonowego, powódka nie mogła skutecznie domagać się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia, skoro dopuściła się zachowań, które dyskwalifikowały ją jako pracownika. Powódce można postawić zarzut umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (między innymi dbania o mienie pracodawcy). Jednocześnie Sąd Rejonowy oddalił wniesione przez Spółkę powództwo wzajemne o zapłatę odszkodowania za szkodę w jej majątku spowodowaną wykasowaniem przez powódkę z dysku twardego komputera bazy danych kontrahentów, bowiem uznał, że Spółka nie wykazała wysokości szkody wywołanej działaniem powódki.

Od wyroku Sądu Rejonowego w części oddalającej żądanie zasądzenia odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej powódka wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 13 lipca 2012 r., Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. zmienił częściowo wyrok Sądu pierwszej instancji (w zakresie dotyczącym powództwa głównego i orzeczenia o kosztach procesu) w ten sposób, że zasądził od Spółki na rzecz powódki kwotę 17.962,89 zł tytułem odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, z odsetkami ustawowymi od dnia 1 czerwca 2009 r. oraz orzekł o kosztach procesu. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego oraz jego rozważania prawne w zakresie uznania za ważną umowy o zakazie konkurencji (uznał je za własne). Według Sądu Okręgowego, nie można jednak zgodzić się z argumentacją Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym oceny powództwa (głównego) w świetle nadużycia prawa podmiotowego, które nie zasługuje na ochronę prawną (art. 8 k.p.). Według Sądu odwoławczego, zasady współżycia społecznego "nie mogą być w żadnym razie traktowane instrumentalnie, jako ostateczny a zarazem zwyczajowo przyjęty sposób na powstrzymanie uprawnionego przed skorzystaniem z uprawnień". Jeśli

uprawniony korzysta z przysługującego mu prawa podmiotowego, to tylko "nadzwyczajne okoliczności faktyczne" mogą przemawiać za odmową przyznania mu ochrony prawnej. Przy ocenie zasadności powództwa głównego (o odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej) - według Sądu drugiej instancji - trzeba mieć na względzie, że choć umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej (w trakcie zatrudnienia oraz po jego ustaniu) są umowami ściśle powiązаныmi z istnieniem stosunku pracy (w tym znaczeniu, że bez istnienia stosunku pracy stają się bezprzedmiotowe), to jednak stanowią one "byt samoistny", czego wyrazem jest nałożenie na strony dodatkowych obowiązków i uprawnień nieobjętych wprost treścią stosunku pracy. Ocena, czy pracownik "wytaczając przeciwko pracodawcy powództwo o zapłatę odszkodowania karencyjnego dopuszcza się nadużycia prawa podmiotowego", powinna zostać w pierwszej kolejności dokonana na podstawie analizy "zachowania stron w kontekście praw i obowiązków wynikających z treści stosunku zobowiązaniowego, nawiązanego na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia". Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut nadużycia prawa przez pracownika domagającego się zapłaty odszkodowania karencyjnego nie może dotyczyć okoliczności niezwiązanych z realizacją umowy o zakazie konkurencji. Powódka, zgodnie z obowiązującą ją umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powstrzymywała się od podejmowania działalności konkurencyjnej, dlatego nie można jej stawiać jakichkolwiek zarzutów co do sprzeczności jej zachowania z zasadami współżycia społecznego. Niezależnie od tego - według Sądu odwoławczego - istnieją uzasadnione wątpliwości, czy w ogóle - w związku z przypisanym powódce celowym usunięciem danych kontrahentów Spółki - można jej stawiać zarzut zachowania sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Wątpliwość ta wynika choćby z uwzględnienia treści zeznań powódki (którym Spółka nie zaprzeczyła), że nikt z kierownictwa Spółki nie tylko nie wydał jej instrukcji co do konieczności czy sposobu informatycznej archiwizacji danych dotyczących klientów pozwanej oraz przeprowadzonych przez powódkę transakcji handlowych, ale również nie udzielił wskazówki, w jaki sposób archiwizować dane istotne z punktu widzenia interesów Spółki. Z zeznań powódki wynika, że to ona sama "na własną rękę" podjęła się porządkowania danych przetwarzanych przy

wykonywaniu czynności służbowych (w tym przy wykorzystaniu formy papierowej). Skoro na powódkę w trakcie zatrudnienia nie nałożono obowiązku elektronicznej archiwizacji danych handlowych istotnych dla prawidłowego funkcjonowania Spółki, to nie można jej stawiać zarzutu, że po odejściu z pracy dane o klientach Spółki "zniknęły" z zasobów dysku twardego służbowego komputera. Co więcej, Spółka w toku procesu nie była nawet w stanie precyzyjnie wyjaśnić, jakie konkretnie dane powódka wykasowała z pamięci komputera. Skoro Spółka nie oczekiwała od powódki prowadzenia szczegółowej bazy danych, która miałaby istotne znaczenie dla realizacji interesów handlowych, to obecnie nie może skutecznie stawiać powódce zarzutu, że te dane usunęła z dysku twardego komputera służbowego. W takim stanie faktycznym należy przyjąć, że powódka we własnym zakresie, celem ułatwienia sobie pracy, tworzyła określone zasoby danych informatycznych, zatem miała pełne prawo do ich usunięcia z chwilą odejścia z pracy. Z całą pewnością takie zachowanie powódki nie może być uznane za sprzeczne z określonym obiektywnym wzorcem zasad lojalności pracownika wobec pracodawcy, których pracownik jest zobowiązany przestrzegać w trakcie wykonywania obowiązków. Zarazem Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Spółki, że dokonane przez nią odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z powołaniem się na postanowienia umowy było skuteczne, czyli z mocą wsteczną zwolniło powódkę z obowiązku powstrzymywania się od zakazu konkurencji a Spółkę z obowiązku zapłaty odszkodowania. Według Sądu drugiej instancji, przede wszystkim należy wyrazić wątpliwości, czy sporne postanowienie statuuje prawo odstąpienia od umowy, czy raczej tylko przewiduje możliwość zwolnienia powódki z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a "przez brak odniesienia się do bytu umowy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania". Żadne inne postanowienia tej umowy nie świadczą o tym, że intencją pracodawcy było jednostronne zwolnienie powódki z zakazu konkurencji przy jednoczesnym zwolnieniu pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania. Nawet gdyby uznać, że zamiarem pracodawcy było ustanowienie prawa odstąpienia (art. 395 § 1 k.c.), to takie zamierzenie wymagało oznaczenia terminu, w którym można było wykonać to prawo. Tymczasem § 6 umowy o zakazie konkurencji zawierał jedynie ogólne, bez ograniczenia czasowego, uprawnienie po stronie pracodawcy do

jednostronnego zwolnienia pracownika z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. W konsekwencji przedmiotowe zastrzeżenie należało uznać za nieważne.

Od wyroku Sądu Okręgowego Spółka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 8 k.p. wskutek przyjęcia, że przepis ten nie ma zastosowania w odniesieniu do roszczeń pracowniczych z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy; 2) art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych oraz art. 100 § 2 pkt 4 w związku z art. 8 k.p. przez uznanie, że powódce przysługiwało prawo do usunięcia danych informatycznych dotyczących transakcji handlowych z komputera pracodawcy, skoro te dane zostały stworzone samodzielnie przez pracownicę na potrzeby i w związku z wykonywaniem umowy pracę oraz że usunięcie danych informatycznych przez powódkę z komputera pracodawcy nie narusza art. 8 k.p.; 3) art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez uznanie, że stronie pozwanej nie przysługiwało umowne prawo odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wobec czego odstąpienie dokonane przez Spółkę było bezskuteczne; 4) art. 328 § 2 w związku z art. 387 § 1, art. 391 § 1 i art. 227 k.p.c. przez niewskazanie w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku faktów, które Sąd uznał za udowodnione oraz dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których nie podzielił oceny dowodów przez Sąd pierwszej instancji.

W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wywiedziono w szczególności, że zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji w § 2 wyraźnie określała zakres informacji, które miały szczególne znaczenie dla pracodawcy. Oprócz wszelkich informacji technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych dotyczących pracodawcy, ochronie podlegały "wszelkie dane zawarte w komputerach pracodawcy". Tymczasem - co ustalił Sąd pierwszej instancji - powódka celowo i świadomie dokonała zniszczenia części danych znajdujących się w komputerze służbowym, a więc dopuściła się ciężkiego i rażącego naruszenia obowiązków służbowych. Jest więc oczywiste, że w świetle art. 8 k.p. zgłoszone przez nią roszczenie nie powinno korzystać z ochrony prawnej. Skarżąca zarzuciła Sądowi Okręgowemu pominięcie okoliczności, że powódka opracowywała i wprowadzała sporne dane w czasie pracy i przy wykorzystywaniu sprzętu

informatycznego należącego do pracodawcy. W ten sposób powódka wykonywała swoje obowiązki pracownicze w zamian za wynagrodzenie. Już z tej przyczyny nie można zgodzić się z tezą, że pracownik może samodzielnie decydować o korzystaniu z efektów własnej pracy. Zdaniem skarżącej, orzeczenie Sądu Okręgowego narusza prawidłowe zasady postępowania, skoro w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wskazano jednoznacznie, czy Sąd odwoławczy w ogóle uznał za udowodnioną istotną dla sprawy okoliczność celowego i świadomego usunięcia przez powódkę danych informatycznych w sytuacji, gdy uznanie tej okoliczności za udowodnioną stanowiło fundament wyrokowania Sądu Rejonowego. W rezultacie nie wiadomo, czy Sąd Okręgowy uznał kluczowy fakt usunięcia przez powódkę danych z komputera za udowodniony, ale niemający znaczenia dla sprawy, czy też za nieudowodniony (a jeśli tak, to z jakich przyczyn). Sąd Okręgowy nie dokonał również w żaden sposób oceny zeznań świadków oraz dwóch członków zarządu Spółki słuchanych w charakterze strony. Lektura uzasadnienia wskazuje natomiast, że dla Sądu Okręgowego materiał dowodowy stanowią tylko dokumenty oraz zeznania powódki, bez podania przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej innym środkom dowodowym.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o orzeczenie co do istoty sprawy przez uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości, przy obciążeniu powódki kosztami procesu. Ponadto pozwana zamieściła w skardze wniosek restytucyjny (art. 415 k.p.c.) o orzeczenie przez Sąd Najwyższy zwrotu przez powódkę na rzecz pozwanej całego świadczenia (należność główna, odsetki ustawowe i koszty procesu) objętego kwestionowanym wyrokiem.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna, choć nie wszystkie przedstawione w niej zarzuty są usprawiedliwione. W skardze słusznie zarzucono naruszenie prawa procesowego (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 i art. 227 k.p.c.), a konsekwencji

również obrazę art. 8 i art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd Okręgowy poczynił częściowo odmienne od Sądu Rejonowego, a w każdym razie dodatkowe, ustalenia faktyczne dotyczące tego, czy powódka była zobowiązana do ochrony bazy danych kontrahentów Spółki tworzonej przez siebie w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi, a jeśli tak, to w jaki sposób. Powołując się na treść zeznań powódki (jak to ujął Sąd Okręgowy niezakwestionowanych przez stronę pozwaną), Sąd odwoławczy przyjął, że powódka nie miała pracowniczego obowiązku elektronicznej archiwizacji danych. Co do możliwości dokonywania ustaleń przez sąd drugiej instancji, w utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że sąd ten może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wyroku sądu pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124). Sąd drugiej instancji orzekający na podstawie materiału zebranego przez sąd pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.), gdy dokonuje innych (odmiennych) ustaleń niż sąd pierwszej instancji jest jednak obowiązany wszechstronnie ocenić materiał dowodowy stosownie do reguł określonych w art. 233 § 1 k.p.c., a nadto dać tej ocenie odpowiedni wyraz w uzasadnieniu wyroku i to w sposób poddający się kontroli kasacyjnej (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1998 r., III CKN 316/97, LEX nr 519927; z dnia 20 września 2007 r., II CSK 244/07, LEX nr 487508 i z dnia 24 sierpnia 2009 r., I PK 32/09, LEX nr 548916). Wobec tego pominięcie w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji, dokonującego zmiany ustaleń faktycznych poczynionych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, oceny części materiału dowodowego może stanowić uchybienie, które miało istotny wpływ na wynik sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2000 r., II UKN 152/00, OSNAPIUS 2002, nr 16, poz. 393). Podstawą faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie nie było objęte ustalenie jakoby powódka była zwolniona z obowiązku elektronicznej archiwizacji danych przetwarzanych w związku z wykonywanymi czynnościami służbowymi. Takie ustalenie było więc nowym ustaleniem poczynionym przez Sąd

Okręgowy i bez wątpienia rzutowało na ocenę prawną zasadności powództwa (doprowadziło do zmiany rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji). Wobec tego wymagało przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego (co w rozpoznawanym przypadku nie miało miejsca), a w każdym razie przedstawienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wszechstronnej oceny materiału dowodowego stosownie do art. 233 § 1 k.p.c. Nie spełnia tych wymagań oparcie się wyłącznie na zeznaniach powódki, a ich "niezakwestionowanie" nie może być kwalifikowane jako przyznanie faktów (art. 229 k.p.c.) lub niezaprzeczenie twierdzeń (art. 230 k.p.c.). Wobec tego, oparcie rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego na takim ustaleniu faktycznym, nie jest prawidłowe.

Niezależnie od powyższego należy zauważyć (co trafnie podnosi pozwana w skardze kasacyjnej), że powódka w umowie o zakazie konkurencji wyraźnie zobowiązała się do zachowania w tajemnicy "wszelkich danych zawartych w komputerach pracodawcy". "Zachowanie w tajemnicy" nie może być rozumiane inaczej niż obowiązek ochrony informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (przestrzegania tej tajemnicy). Sąd Rejonowy ustalił, że powódka umyślnie (świadomie i celowo) usunęła część danych z dysku na służbowym komputerze, przy czym były to informacje istotne dla funkcjonowania Spółki, powodujące okresowe trudności w funkcjonowaniu działu handlowego, a więc naruszające interesy pracodawcy (choć Spółka nie udowodniła wysokości poniesionej szkody). W odniesieniu do tych ustaleń uzasadnienie Sądu drugiej instancji jest nieprecyzyjne (niejasne). Należy jednak uznać, że Sąd Okręgowy nie poczynił w tym zakresie odmiennych ustaleń, a więc przyjął ustalenia Sądu pierwszej instancji "za własne". W świetle takich ustaleń nie ulega wątpliwości, że powódka swoim działaniem umyślnie naruszyła nakaz ochrony informacji istotnych dla funkcjonowania pracodawcy, a tym samym też nakaz dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Powódka dysponowała w pracy służbowym komputerem (będącym przecież własnością pracodawcy). Oczywiste jest, że pracodawca przekazuje pracownikowi sprzęt służbowy (komputer) do korzystania z niego jako z narzędzia pracy. Nie można wykluczyć, że pracownik będzie (incydentalnie, poza czasem pracy) wykorzystywał służbowy komputer do własnych celów (korespondencji, gromadzenia prywatnych informacji). Nie zmienia

to jednak podstawowej zasady, że jest to narzędzie pracy przeznaczone do jej wykonywania na rzecz i w interesie pracodawcy, za co pracownik otrzymuje wynagrodzenie. Niezależnie od kwalifikacji prawa autorskiego, pracodawca jest dysponentem wytworu pracy wykonanej przez pracownika w ramach stosunku pracy, przy wykorzystaniu narzędzi pracodawcy, a w każdym razie wykluczone jest uznanie, aby pracownik swobodnie dysponował efektami swojej pracy (na przykład mógł je zniszczyć lub przekazać podmiotowi zewnętrznemu; por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Monitor Prawa Pracy 2010, nr 3, s. 136). Powódka przez umyślne usunięcie ze służbowego komputera (zniszczenie) danych wytworzonych przez nią w ramach obowiązków pracowniczych a dotyczących pracodawcy (a nie prywatnych danych powódki) - co naruszyło jego istotne interesy - nie tylko złamała nakaz ochrony "wszelkich danych zawartych w komputerach pracodawcy", ale również dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazanych w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Takie zachowanie mogło być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. dotyczące zasad korzystania ze służbowych komputerów wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818; z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNAPiUS 2001, nr 24, poz. 709; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 242; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2006, nr 2, poz. 18, z glosą A. Wypych-Żywickiej).

Tego czynu powódka dopuściła się w okresie bezpośrednio poprzedzającym ustanie zatrudnienia w pozwanej Spółce, gdy posiadała wiarygodną informację, że pracodawca po dniu 31 maja 2009 r. nie będzie z nią kontynuował zatrudnienia. W ocenie Sądu Najwyższego, takie zachowanie powódki podlega ocenie w kontekście klauzul generalnych określonych w art. 8 k.p. w odniesieniu do wykonywania prawa do odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Podkreślenia wymaga przy tym, że łącząca strony umowa o zakazie konkurencji obowiązywała "w czasie trwania stosunku pracy oraz w okresie 3 lat od zakończenia wykonywania pracy" (§ 1 umowy). W ogólności stosowanie klauzul generalnych z art. 8 k.p. nie jest wyłączone w odniesieniu do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (także klauzuli zgodności z

zasadami współzycia społecznego z art. 58 § 2 k.c.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90; OSP 2002, nr 1, poz. 9, z glosą B. Cudowskiego i glosą Z. Niedbały; PiZS 2002, nr 6, s. 39, z glosą Z. Hajna; z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03, LexPolonica nr 2117366 oraz z dnia 7 września 2005 r., II PK 296/04, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 208). Jeśli więc pracownikowi (byłemu pracownikowi) można postawić zarzut działania sprzecznego z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, to powołanie się na klauzulę nadużycia prawa podmiotowego jest zasadne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2005 r., II PK 204/04, OSNP 2005, nr 18, poz. 280; OSP 2006, nr 3, poz. 27, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej). Rację ma Sąd Okręgowy, że zastosowanie art. 8 k.p. wymaga wystąpienia "nadzwyczajnych okoliczności faktycznych". Nie muszą to jednak być zachowania w czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, czyli już po rozwiązaniu umowy o pracę. Nadzwyczaj niełojalne wobec pracodawcy zachowanie pracownika bezpośrednio przed ustaniem stosunku pracy, powiązane z obowiązkami wynikającymi z klauzuli konkurencyjnej, może być ocenione jako prowadzące do sprzeczności wykonania prawa do odszkodowania z zasadami współzycia społecznego. Nietrafny jest pogląd Sądu Okręgowego, że "zarzut nadużycia prawa przez pracownika domagającego się zapłaty odszkodowania konkurencyjnego nie może dotyczyć okoliczności niezwiązanych z realizacją umowy o zakazie konkurencji" a skoro "powódka, zgodnie z obowiązującą ją umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powstrzymywała się od podejmowania działalności konkurencyjnej, to nie można jej stawiać jakichkolwiek zarzutów co do sprzeczności jej zachowania z zasadami współzycia społecznego". Jest wręcz odwrotnie. Gdyby powódka złamała zakaz konkurencji, to odmowa zapłaty jej odszkodowania nie wymagałaby sięgania do konstrukcji nadużycia prawa. Konstrukcja taka jest natomiast możliwa dlatego, że powódka powstrzymała się od działalności konkurencyjnej, ale wystąpiły inne (nadzwyczajne, wyjątkowe) okoliczności pozwalające na uznanie jej roszczenia za wykonywanie prawa do odszkodowania za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Za sprzeczne z zasadami współzycia

społecznego można uznać - wyjątkowo nielojalne wobec pracodawcy - świadome i celowe zniszczenie danych w komputerze, a za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odszkodowania, zniszczenie informacji, które powódka miała chronić oraz zachować w tajemnicy w ramach obowiązków wynikających z klauzuli konkurencyjnej.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut skargi dotyczący obrazy art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (choć w tym zakresie Sąd drugiej instancji nie przyjął kategorię ocen prawnych, wyrażając jedynie pogląd, że "należy wyrazić wątpliwości, czy sporne postanowienie statuuje prawo odstąpienia od umowy, czy raczej tylko przewiduje możliwość zwolnienia powódki z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy"). Problem możliwości i zasad ustanowienia w klauzuli konkurencyjnej prawa odstąpienia od umowy oraz sposobu określenia terminu jego wykonania jest kontrowersyjny (w orzecznictwie por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 239; PiP 2004, nr 4, s. 125, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 91; OSP 2008, nr 10, poz. 104, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej; z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 223/08 LEX nr 523521; z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08 (Monitor Prawa Pracy 2010. nr 4, s. 198; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2010, nr 3, poz. 16, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej; z dnia 2 grudnia 2011 r., III PK 26/11, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 3, s. 114; z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 90/12, LEX nr 1276218; w literaturze por. przykładowo A. Zwolińska: Prawo pracodawcy do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, PiZS 2011, nr 11, s. 28; R.L. Kwaśnicki, M. Korniluk: Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - aspekty praktyczne, Monitor Prawniczy 2012, nr 1, s. 51 oraz P. Walorska: Sposoby zakończenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, Monitor Prawa Pracy 2012, nr 2, s. 71). Jednakże w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy, prawo odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji w ogóle nie zostało przewidziane. Postanowienie § 6 umowy o zakazie konkurencji stanowi bowiem, że "w wyjątkowych przypadkach pracodawca może zwolnić pracownika z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej". Nie jest to więc zastrzeżenie prawa odstąpienia od umowy z art. 395 k.c., w myśl którego

jednej lub obu stronom może przysługiwać w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy, co - w razie wykonania tego prawa - powoduje, że umowa uważana jest za niezawartą. Przywołane postanowienie umowy dotyczy bowiem tylko możliwości zwolnienia pracownika z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, a nie ubezskuteczenia umowy w całości ze skutkiem wstecznym. Takie zwolnienie przez pracodawcę byłego pracownika z zakazu działalności konkurencyjnej nie wpływa na obowiązek wypłaty odszkodowania, jeżeli powstrzymuje się on od tej działalności (przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342; Rejent 2000, nr 2, s. 109, z glosą W. Cajsela; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217 oraz z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006, nr 23-24, poz. 349).

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.