



Sygn. akt I PK 56/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa T. B.

przeciwko Bankowi [...]

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 28 kwietnia 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Powód T. B., pozewem z 28 września 2012 r., dochodził od pozwanego Banku [...], następcy prawnego [...] Bank S.A., kwoty 79.864,30 zł, na którą składała się kwota 13.001,10 zł z tytułu odszkodowania za powstrzymanie się od

działalności konkurencyjnej wraz z odsetkami za okres od dat wskazanych w pozwie do dnia zapłaty, oraz kwota 66.863,20 zł z tytułu zadośćuczynienia za utratę możliwości zdobycia podobnego do realizowanego u pozwanego zatrudnienia w przyszłości wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a także zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wyrokiem z 3 października 2013 r. Sąd Okręgowy w P. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.001,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 2), zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.836 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (pkt 3), oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego kwotę 650 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd ustalił, że powód w okresie od 21 kwietnia 1999 r. do 30 kwietnia 2009 r. był pracownikiem [...] Bank S.A., pełniąc funkcję weryfikatora, a następnie przedstawiciela handlowego w Biurze Kredytowym w C. W dniu 1 stycznia 2001 r. K. G. podpisała z powodem w imieniu pracodawcy „umowę w sprawie zakazu konkurencji”. Paragraf 1 tej umowy stanowił, że pracownik zobowiązuje się, w okresie trwania jego umowy o pracę, nie świadczyć pracy – na podstawie stosunku pracy lub usług na jakiegokolwiek innej podstawie – na rzecz podmiotu (przedsiębiorstwa) prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy, ani też nie prowadzić samemu działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy uczestnicząc w przedsiębiorstwie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek władz. W przypadku naruszenia ustanowionego w § 1 zakazu konkurencji, Pracownik zobowiązał się do wyrównania szkody jaką w ten sposób wyrządził Pracodawcy, a wysokość odszkodowania z tego tytułu miała zostać ustalona na zasadach określonych w przepisach rozdziału I działu V Kodeksu pracy (§ 2 umowy). Na podstawie § 3 ust. 1 umowy Pracownik zobowiązał się, że w okresie jednego roku po zakończeniu trwania jego umowy o pracę z Pracodawcą nie będzie świadczyć pracy – na podstawie stosunku pracy lub usług na jakiegokolwiek innej podstawie – na rzecz podmiotu (przedsiębiorstwa) prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do Pracodawcy, ani też prowadzić samemu działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy uczestnicząc w przedsiębiorstwie konkurencyjnym jako wspólnik lub członek władz. W zamian za przestrzeganie

zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1 umowy, Pracodawca zobowiązał się zapłacić Pracownikowi odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1 (treść § 3 ust. 2 umowy). Powyższe odszkodowanie miało być płatne w 12 miesięcznych ratach, każda w wysokości odpowiadającej 1/12 części łącznego odszkodowania, w którym mowa w § 3 ust. 2 umowy. W § 5 umowy strony przewidziały, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu. W takim przypadku zastosowania postanowienia § 3 ust. 2 umowy nie miały mieć zastosowania. W dniu 19 stycznia 2009 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego termin upłynął 30 kwietnia 2009 r., z powodu likwidacji stanowiska pracy. Po zakończeniu stosunku pracy powód przestrzegał obowiązującego go zakazu konkurencji, w szczególności nie podjął pracy w [...] Banku, mimo pozytywnie przebytego procesu rekrutacyjnego zakończonego złożeniem mu na przełomie grudnia 2008 r. i stycznia 2009 r. oferty zatrudnienia na stanowisku regionalnego menedżera sprzedaży z wynagrodzeniem 5.000 zł netto, ze względu na wiążącą go z pozwanym umowę o zakazie konkurencji. Pozwany w okresie od maja 2009 r. do września 2009 r. wypłacał powodowi odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w uzgodnionych kwotach za każdy miesiąc tego okresu. Oświadczeniem z 28 września 2009 r. pozwany, powołując się na § 5 umowy o zakazie konkurencji, zwolnił powoda z przestrzegania zakazu konkurencji ustanowionego umową na okres po ustaniu stosunku pracy. Po otrzymaniu tego oświadczenia powód podjął starania o podjęcie zatrudnienia w sektorze usług bankowych, co nastąpiło dopiero na przełomie września i października 2010 r. w firmie P.

Sąd Okręgowy dokonując oceny dowodów, przyjął, że K. G. miała umocowanie do zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy. W konsekwencji umowę w sprawie zakazu konkurencji, jaką pozwany pracodawca podpisał z powodem uznał za ważną. Oceniając postanowienia tej umowy, wskazał, że wcześniejsze ustanie klauzuli

konkurencyjnej nie było oparte na przepisach Kodeksu pracy, lecz na postanowieniach umowy, a konkretnie na jej § 5. Podkreślił, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalonym jest pogląd o dopuszczalności wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy strony przewidzą w tej umowie możliwość wystąpienia takiego skutku w następstwie jednostronnych czynności pracodawcy, to jest odstąpienia od umowy, jej wypowiedzenia, czy też spełnienia się warunku rozwiązującego. Z treści § 5 umowy, zdaniem Sądu, nie wynikało, że zastrzeżono możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, ani też że zastrzeżono warunek rozwiązujący; można jednak było uznać, że zastrzeżono dla pracodawcy prawo odstąpienia. Sąd dalej podkreślił, że zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy bez określenia terminu wykonania tego prawa jest nieważne. W tej sprawie, według Sądu, wprowadzono do umowy o zakazie konkurencji klauzulę przewidującą możliwość zwolnienia pracownika „w każdym czasie”. Odwołanie się w § 5 do określonego umową zakazu nie dawało podstaw do ustalenia czy prawo odstąpienia odnosi się do całego terminu obowiązywania umowy, zakresu zakazu czy też okresu obowiązywania zakazu. Sąd uznał, że zastosowanie przez pracodawcę umownego prawa odstąpienia po pięciu miesiącach od rozwiązania umowy o pracę i obowiązywania umowy o zakazie konkurencji było sprzeczne z zasadami prawa pracy, ponieważ kolidowało z zasadą ochrony praw pracownika, czyli generalnie z funkcją ochronną prawa pracy. Wprowadzenie do § 5 umowy o zakazie konkurencji umownego prawa odstąpienia bez sprecyzowania warunków odstąpienia i bez określenia terminu, w którym odstąpienie to mogło zostać zrealizować, stworzyło stan niepewności dla powoda. W ocenie Sądu, zawarte w § 5 umowy o zakazie konkurencji prawo odstąpienia nie miało oznaczonego terminu w rozumieniu art. 395 k.c., co oznaczało, że faktycznie mogło zostać zrealizowane w każdym czasie. Uwzględniając powyższe okoliczności Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kolejne raty odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, to jest za pozostałe do uzgodnionego terminu rozwiązania umowy o zakazie konkurencji 7 miesięcy, w kwotach określonych w § 3 ust. 2 umowy.

Apelację o wyroku Sądu Okręgowego złożył pozwany, zaskarżając go w części, to jest w zakresie pkt. 1 i 4. Zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podpisana przez K. G., była ważna i wywoływała skutki prawne, a K. G. posiadała pełnomocnictwo do podpisywania umów o zakazie konkurencji; a także naruszenie art. 101³ k.p., art. 95 § 2 k.c. w zw. z art. 96 k.c., art. 373 § 1 w zw. z art. 17 § 1 i 3 k.s.h. oraz art. 60 k.c., art. 353¹ k.c. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 395 § 1 k.c. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Powód wniósł zażalenie na zawarte w pkt. 3 wyroku postanowienie w przedmiocie kosztów procesu.

Wyrokiem z 28 kwietnia 2014 r. Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w pkt 1 i 4, oddalając oddalił powództwo (pkt 1); oddalił zażalenie powoda (pkt 2), zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.614 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za wszystkie instancje.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, oceniany zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, dawał podstawy do ustalenia, że K. G. była umocowana do zawierania w imieniu pracodawcy umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dalej stwierdził, że Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że oświadczenie pracodawcy z 29 września 2009 r. nie pociągało za sobą skutku w postaci ustania umowy o zakazie konkurencji przed upływem jego terminu. Sąd podkreślił, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11), że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana na czas określony, jednak może ustać przez upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia od umowy, wypowiedzenia umowy, ponadto może ustać w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Sąd Apelacyjny ocenił, że treść § 5 umowy o zakazie konkurencji stanowiła zastrzeżenie prawa odstąpienia. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyroki Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 r., II PK 223/08 oraz z 2 września 2009 r., II PK 206/08), stwierdził, że nie ma przeszkód, aby oznaczony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku

pracy termin z art. 395 § 1 k.c. pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji; ponadto, iż termin ten nie musi zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, konkluzja ta nie stała w sprzeczności z tezami Sądu Najwyższego wyrażonymi w wyrokach z 24 października 2006 r. (II PK 126/06) oraz z 8 lutego 2007 r. (II PK 159/06), w których przesądzono jedynie, że użyte w postanowieniach umów o zakazie konkurencji sformułowania nie pozwalały przyjąć, iż termin do wykonania prawa odstąpienia został zastrzeżony. W tej sprawie natomiast § 5 analizowanej umowy przewidujący prawo odstąpienia, odsyłał do § 3 ust. 2 i następnie ust. 1. W § 3 wyraźnie określono termin trwania zakazu konkurencji. W drodze tych odesłań i z wykładni tych postanowień, zdaniem Sądu, należało wysnuć wniosek, że prawo do odstąpienia przysługiwało wyłącznie pracodawcy przez cały czas trwania zakazu konkurencji, to jest przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Z postanowień tych nie wynikało natomiast, jak przyjął Sąd Okręgowy, że pracodawca mógł skorzystać z prawa odstąpienia w „każdym czasie”, ponieważ mógł to uczynić jedynie w ciągu 12 miesięcy od końca zatrudnienia powoda. Sąd ocenił, że w tym konkretnym przypadku nie istniały okoliczności przemawiające za tym, że nie zastrzeżono terminu, w jakim mogło zostać zrealizowane prawo do odstąpienia. Istniał wyraźny termin, w jakim pracodawca z tego prawa mógł skorzystać. Postanowienie zastrzegające prawo odstąpienia dla pracodawcy było zatem ważne i skuteczne, a pracodawca mógł w ciągu 12 miesięcy od ustania zatrudnienia powoda odstąpić od umowy o zakazie konkurencji i w ten sposób doprowadzić do ustania umowy o zakazie konkurencji przed terminem. Pracodawca zrobił to, składając oświadczenie z 28 września 2009 r. W konsekwencji nie był zobowiązany do wypłaty na rzecz byłego pracownika odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji dochodzonego w tym postępowaniu.

Wyrok Sąd Apelacyjnego zaskarżył powód w całości. Podstawą skargi kasacyjnej uczynił zarzuty naruszenia prawa materialnego, to jest:

(-) art. 395 § 1 k.c. w zw. z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pracodawca mógł w każdym czasie

skorzystać z przysługującego mu na podstawie § 5 umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 stycznia 2001 r. prawa odstąpienia od powyższej umowy, podczas gdy zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bez określenia terminu wykonania tego prawa jest z mocy art. 58 k.c. bezwzględnie nieważne;

(-) art. 101¹ § 1 w zw. z art. 101² § 1-3 k.p. przez błędną wykładnię i uznanie za dopuszczalne doprowadzenie przez pracodawcę w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu w drodze jednostronnego oświadczenia do ustania obowiązywania umowy o zakazie konkurencji i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania, podczas gdy warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy;

(-) art. 18 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż dopuszczalne jest zastosowanie przez stronę pozwaną umownego prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po pięciu miesiącach od rozwiązania umowy o pracę i obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, co sprzeczne jest z zasadami prawa pracy, to jest zasadą ochrony prawa pracownika.

Skarżący, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o uchylenie wyroku w całości i jego zmianę poprzez oddalenie apelacji, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, a także oddalenie zażalenia oraz zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się częściowo uzasadnione.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miał pierwszy zarzut w postaci naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Problematyka ustania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wywołuje w praktyce wiele sporów i kontrowersji. Pokazuje to wyraźnie orzecznictwo sądowe, w tym także Sądu Najwyższego. W rozstrzyganym sporze chodzi o postanowienia umowy o zakazie konkurencji w przedmiocie odstąpienia od niej pracodawcy. Nie ulega wątpliwości, że strony umowy mogą przewidzieć w niej prawo odstąpienia, zgodnie z art. 395 k.c., stosowanym poprzez art. 300 k.p. Sądy obu instancji poprawnie przyjęły, że z treści § 3 wiążącej strony umowy o zakazie konkurencji wynika prawo do odstąpienia od niej przez pracodawcę. Taka kwalifikacja „zwolnienia pracownika z przestrzegania tego zakazu” nie była kwestionowana przez stronę powodową ani w postępowaniu przed Sądami obu instancji, ani w skardze kasacyjnej.

Możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia jest od dawna akceptowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego (art. 395 k.c.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239).

W związku z powyższym przedmiotem sporu było to, czy w umowie stron oznaczony został termin prawa odstąpienia od umowy. Zgodnie bowiem z przepisem art. 395 § 1 k.c. można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Bowiem zgodnie z niekwestionowanym poglądem Sądu Najwyższego warunkiem ważności postanowienia o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji jest oznaczenie terminu. Tak więc zastrzeżenie dla pracodawcy prawa do odstąpienia od umowy bez określenia terminu jest nieważne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 104). Ponadto zdaniem Sądu Najwyższego Zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 277). Natomiast wyraźne oznaczenie tego terminu nie musi

oznaczać, że niedopuszczalne jest jego oznaczenie poprzez odesłanie do innego postanowienia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529).

Sąd Najwyższy rozstrzygał także w kwestii sposobu określenia (oznaczenia) terminu do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W wyroku z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 223/08 (LEX nr 523521) przyjęto ponadto, że nie ma przeszkód, by oznaczony w tej umowie termin pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Jednak zdaniem Sądu Najwyższego wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzuli przewidującej możliwość zwolnienia pracownika „W każdym czasie” z określonego umową zakazu, nie jest oznaczeniem terminu, w którym może zostać wykonane przez pracodawcę prawo odstąpienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 90/12, LEX nr 1276218).

W związku z powyższym rozstrzygnięcie sporu wymaga stanowczych ustaleń dotyczących tego, czy w umowie o zakazie konkurencji został wyraźnie określony termin odstąpienia w rozumieniu art. 395 § 1 k.c., choćby pokrywał się z okresem trwania umowy.

Zdaniem Sądu Najwyższego w żadnym razie nie można uznać, że umowa zawiera wyraźne określenie terminu odstąpienia. Postanowienie § 5 umowy stanowi bowiem, że „zakaz konkurencji o którym mowa w § 3 ust. 1, przestaje obowiązywać, jeśli Pracodawca złoży oświadczenie o zwolnieniu Pracownika z przestrzegania tego zakazu...”. Sąd Apelacyjny przyjął, że „zapis ten jest jednoznaczny i nie może budzić wątpliwości”. Jednak uzasadnienie takiej wykładni postanowień umowy nie zawiera uzasadnionych argumentów. W szczególności nie można zgodzić się z tym, że prawo do odstąpienia nie przysługiwało „w każdym czasie” a jedynie w ciągu 12 miesięcy. Nie można przecież zakładać, że strony przewidziałyby termin odstąpienia po zakończeniu trwania umowy o zakazie konkurencji. Pomijając w tym miejscu inne rozstrzygane w apelacji problemy należy stwierdzić, że zasadny okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Reasumując postanowienie umowy odsyłające do postanowienia określającego przedmiot i czas obowiązywania zakazu konkurencji nie może zostać

ocenione jako wyraźne i precyzyjne. Tak więc przyjęcie, że strony spornej umowy o zakazie konkurencji ustaliły termin odstąpienia w sposób nie budzący żadnych wątpliwości narusza wskazany wyżej przepis art. 395 § 1 k.c. Bowiem zdaniem Sądu Najwyższego treść postanowień umowy budzi wątpliwości o podstawowym charakterze.

Mając powyższe na uwadze nie było konieczne odniesienie się do pozostałych dwóch zarzutów skargi kasacyjnej, gdyż w razie uwzględnienia zarzutu pierwszego stają się one bezprzedmiotowe.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

kc